Organisation mondiale de la Santé

CONSEIL EXÉCUTIF
Cent quarante et unième session
Point 8.1 de l'ordre du jour provisoire

EB141/INF./1
18 mai 2017

Déclaration du représentant des associations du personnel de l'OMS

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil exécutif, Mesdames et Messieurs les délégués et chers collègues,

1. Les associations du personnel de l'OMS, de l'ONUSIDA, de l'OPS et du CIRC, conscientes du fait qu'il s'agit de la dernière session du Conseil exécutif conduite par le Directeur général sortant, aimeraient rendre hommage au Dr Margaret Chan et la remercier pour son rôle directeur et les orientations qu'elle a données afin de relever plusieurs défis et tout au long du processus de réforme interne de l'OMS, ainsi que pour le soutien qu'elle a apporté aux travaux et à la contribution des associations du personnel.

2. Du début à la fin 2016, les associations du personnel ont continué d'œuvrer avec les hauts responsables dans plusieurs domaines importants et se félicitent d'avoir l'occasion de présenter au Conseil exécutif le point de vue du personnel sur des questions cruciales ayant une incidence directe sur le personnel ainsi que sur la performance, l'efficacité et la crédibilité de l'Organisation.

LES RELATIONS PERSONNEL-ADMINISTRATION

3. Les associations du personnel prennent acte des relations constructives qui existent entre le personnel et l'administration, lesquelles ont été confortées par des mémorandums d'accord signés dans plusieurs bureaux régionaux et au Siège. Les associations du personnel de toute l'Organisation sont toujours désireuses de dialoguer de manière positive avec l'administration sur des questions qui concernent les conditions de travail du personnel et influent sur la performance de l'OMS.

4. Nous constatons avec inquiétude, toutefois, que l'apport conséquent des associations du personnel, effectué dans l'intérêt mutuel des deux parties, n'est pas toujours incorporé. On en trouve l'illustration dans le processus harmonisé de sélection en vigueur pour les postes de longue durée puisque l'administration a inséré une disposition mettant fin à la pratique consistant à communiquer avec l'Association du personnel du Siège avant publication de manière à garantir le respect des normes adoptées en matière de qualification et d'expérience minimums. Nous demandons le rétablissement de cette pratique.

5. Nous pensons qu'il est dans l'intérêt de l'Organisation d'écouter les préoccupations du personnel et d'y répondre. À l'avenir, nous aimerions des consultations et une mobilisation plus satisfaisantes.

L'ÂGE RÉGLEMENTAIRE DE DÉPART À LA RETRAITE

6. Dans la résolution 70/244 (2015), adoptée par la Cinquième Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies, les États Membres ont décidé « que, le 1er janvier 2018 au plus tard, les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies porteront à 65 ans l'âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1er janvier 2014, en tenant compte des droits acquis des intéressés ».

7. Les associations du personnel constatent que cette recommandation correspond parfaitement à la politique de santé publique que mène l'OMS à l'égard du vieillissement et permettrait au personnel de cotiser plus longtemps à l'Assurance-maladie et à la Caisse des pensions. Or l'OMS demande maintenant aux États Membres de choisir une date d'entrée en vigueur postérieure au 1er janvier 2018.

8. Les associations du personnel approuvent et soutiennent sans réserve la décision prise par les représentants des États Membres des Nations Unies, via leurs missions permanentes auprès du Siège des Nations Unies à New York, et en particulier par ceux qui participent aux travaux de la Cinquième Commission de l'Assemblée générale, laquelle consiste à mettre en œuvre la résolution sur l'âge réglementaire de départ à la retraite « le 1er janvier 2018 au plus tard ». Nous demandons instamment à l'OMS de respecter cette date et espérons sincèrement que l'importance de cet aspect sera soulignée lors des discussions du Conseil exécutif.

LES CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL

9. Plusieurs membres du personnel ont bénéficié des mesures provisoires relatives au télétravail, adoptées en 2014. L'Organisation étant favorable à l'idée d'une plus grande flexibilité du personnel et souhaitant s'attaquer au problème tenace de l'inégalité entre les sexes, nous nous félicitons de la volonté affichée de l'administration d'adopter rapidement une politique complète et moderne, y compris un cadre efficace de mise en œuvre, et de suivre son utilisation effective dans toute l'Organisation afin d'en accroître l'efficience et la productivité. Les associations du personnel s'engagent à œuvrer de concert avec l'administration pour élaborer et déployer cette politique, laquelle promet des avantages à long terme tant pour le personnel que pour l'OMS.

10. Nous constatons avec une vive préoccupation que le harcèlement continue de poser problème à tous les niveaux de l'Organisation et qu'il s'accompagne souvent d'effets indésirables sur la santé du personnel. C'est inacceptable. Il y a une proposition visant à faire de la gestion des ressources humaines (HRD) le point de référence pour traiter des cas de harcèlement. Tout en reconnaissant le professionnalisme et la compétence de nos collègues du Département HRD concernant les questions relatives aux ressources humaines, nous avons la ferme conviction que le harcèlement est un domaine spécialisé qui doit être géré par des experts en la matière. En outre, lorsque les cas de harcèlement sont pris en charge par le Département HRD, on peut craindre que ne surviennent des conflits d'intérêts réels ou perçus comme tels. Cela pourrait se traduire par des situations où le personnel ne peut obtenir ou se voit refuser le soutien sans réserve dont il pourrait avoir besoin. Nous sommes persuadés que pour pouvoir compter sur un personnel motivé et opérationnel et en tirer pleinement parti, l'Organisation doit impérativement mettre en place un bureau indépendant, doté des compétences appropriées, qui sera saisi de tous les cas de harcèlement sur le lieu de travail.

11. L'initiative en faveur du respect sur le lieu de travail est une avancée de taille pour améliorer les conditions d'emploi du personnel. Nous savons gré à l'administration d'avoir accordé jusqu'ici de l'importance à cette initiative, ce qu'elle a montré en proclamant une journée consacrée à cette cause.

Il convient cependant de circonscrire et de préciser la portée de l'initiative en faveur du respect sur le lieu de travail de manière à faciliter sa mise en œuvre et son suivi. Les associations du personnel s'engagent à œuvrer avec l'administration pour affiner les comportements et les scénarios qui constituent un manque de respect sur le lieu de travail. Cette démarche permettra de définir les mécanismes de leur prise en charge.

LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

12. Nous nous félicitons de la première évaluation annuelle de la mise en œuvre de la politique de mobilité géographique de l'OMS, publiée en janvier 2017. Nous appuyons ses recommandations visant à accroître la fréquence et à réduire la durée de chaque exercice, à augmenter le nombre de postes affichés sur la liste, à clarifier les moyens de communication et les messages, et à promouvoir la mobilité par des options novatrices et équitables comme des programmes d'échange à long terme de personnel lié à un projet et des « swaps de personnel ».

13. Tout en reconnaissant le temps et les efforts que cette politique a nécessité sous sa forme actuelle, nous recommandons vivement de revoir les mesures incitatives proposées lors des consultations pertinentes, comme la mise en place de promotions par la mobilité. Il importe aussi de veiller à ce que les membres du personnel qui, pour des raisons indépendantes de leur volonté, ne peuvent être détachés vers un autre poste – absence de poste adapté ou circonstances personnelles dont ils n'ont pas la maîtrise – ne soient aucunement pénalisés.

14. La politique de mobilité de l'OMS impose actuellement à chaque membre du personnel de rechercher un poste adapté. Vu les limites d'une telle approche, nous préconisons que cette politique intègre certaines des bonnes pratiques en usage dans d'autres organisations des Nations Unies qui expérimentent la mobilité depuis longtemps comme le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et le Programme alimentaire mondial. Ces bonnes pratiques consistent notamment à charger l'administration de recenser préalablement les postes existants et à faire coïncider l'offre et la demande au lieu d'imposer cette tâche aux intéressés eux-mêmes. Avec cette méthode, un système reposant sur les performances définit et propose aux membres du personnel plusieurs choix adaptés au moment où se pose la question de la mobilité. Nous préconisons que le Département HRD assume la responsabilité de répertorier les options pouvant convenir à chacun de manière à améliorer la planification et l'efficacité de l'exercice de mobilité.

L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

15. Nous félicitons le Directeur général sortant, le Dr Margaret Chan, d'avoir défendu la politique de l'OMS en matière de parité et notons avec satisfaction les résultats qui ont été obtenus sur plusieurs fronts. Nous constatons aussi avec plaisir l'accroissement important du nombre de femmes dans les délégations des États Membres qui assistent aux réunions des organes directeurs de l'Organisation. Toutefois, le manque d'égalité entre les sexes à l'OMS – où les femmes n'occupent que 38 % des postes de classe P.4 ou de classe supérieure – devrait être considéré comme un sujet de préoccupation grave et urgent non seulement pour le personnel, mais aussi pour les États Membres. En outre, il existe d'autres inégalités concernant les postes inférieurs à la classe P.4 et il conviendrait de s'y atteler également.

16. Les associations du personnel demandent aux États Membres de catalyser et d'accélérer l'égalité entre les sexes à l'OMS et invitent l'administration à définir des mesures concrètes – modalités de recrutement, évolution de carrière, télétravail et autres interventions – susceptibles de combler plus rapidement le fossé qui existe entre les sexes, et de faire rapport sur les progrès accomplis d'ici la prochaine session du Conseil exécutif.

LE PROGRAMME OMS DE GESTION DES SITUATIONS D'URGENCE SANITAIRE

17. Le tout nouveau Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire commence à porter ses fruits et à montrer l'efficacité opérationnelle de l'Organisation. Or si l'on veut que l'OMS puisse, par le biais de son personnel, avoir une incidence durable et plus forte sur les populations qu'elle dessert, il faut alors que les États Membres s'engagent et financent de manière pérenne ce Programme aux trois niveaux de l'Organisation. La transition vers de nouvelles modalités de travail en situation d'urgence sanitaire suppose, comme promis pendant le processus de réforme, le renouvellement des outils, des compétences et de la formation du personnel en poste ainsi que la formation systématique des nouveaux venus. Les associations du personnel appellent les États Membres à garantir à cet effet un financement spécifique et prévisible. Nous exhortons l'administration à mettre en œuvre un programme de formation systématique et complet à l'intention des différentes catégories de personnel. Une telle mesure permettra non seulement d'accroître la performance de l'OMS en situation d'urgence, mais donnera aussi à l'Organisation la possibilité de s'acquitter de son obligation de soins à l'égard du personnel, en particulier de celui qui intervient dans l'environnement dangereux des urgences sanitaires. Nous sommes persuadés qu'en déployant ce nouveau Programme, les membres du personnel œuvrant en interne seront traités non moins équitablement que les autres, y compris pour ce qui est de la mobilité, des possibilités d'évolution de carrière et des déploiements.

18. Les associations du personnel constatent que le Programme de gestion des situations d'urgence sanitaire, qui comprend bon nombre de fonctions et de postes nouveaux à travers le monde, offre l'occasion par excellence de piloter et d'expérimenter des initiatives novatrices pour l'évolution des carrières. Cela peut se faire via la mobilité, mais doit aussi impérativement s'accompagner de possibilités de promotion.

CONCLUSION

19. En conclusion, nous vous remercions de nous donner la faculté de définir les grandes lignes des principaux domaines stratégiques et pratiques nécessitant d'être affinés, perfectionnés et mieux exposés. Soyez assurés que nous sommes pleinement attachés à poursuivre un dialogue constructif avec l'administration afin de sauvegarder les droits du personnel et de contribuer ainsi activement à la mission de notre Organisation par des consultations conjointes entre le personnel et l'administration et par la concertation. Nous espérons que vous percevrez nos préoccupations et nos demandes comme une contribution au succès de cette mission.

20. Nous aimerions profiter de l'occasion pour souhaiter au Dr Margaret Chan une bonne continuation à l'issue de son mandat et, comme toujours, nous vous remercions de nous permettre de faire rapport au Conseil exécutif.

= = =