Organisation mondiale de la Santé

CONSEIL EXÉCUTIF **EB139/INF./1**
Cent trente-neuvième session **6 mai 2016**
Point 8 de l'ordre du jour provisoire

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 et du CIRC se réjouissent d'avoir une fois encore l'occasion de présenter au Conseil exécutif le point de vue du personnel sur plusieurs questions. Nous sommes surtout très sensibles au fait que la présente déclaration et les futures seront mises à la disposition du Comité du programme, du budget et de l'administration avant la session du Conseil exécutif.

2. À cette occasion, nous aimerions faire le point sur les questions que nous avons soulevées dans notre déclaration au Conseil exécutif, en janvier de cette année. Il s'agit notamment des relations entre le personnel et l'administration et, en particulier, des conclusions formulées à ce jour par les initiatives et groupes de travail mixtes personnel-administration. Notre propos se concentrera toutefois sur la réforme et les ressources humaines pour l'action d'urgence, la mobilité géographique et l'administration de la justice interne. En outre, nous souhaiterions revenir sur la nécessité de mesurer l'impact des modifications apportées au Statut du personnel et au Règlement du personnel.

LES RELATIONS PERSONNEL-ADMINISTRATION

3. En général, les relations entre le personnel et l'administration demeurent constructives et mutuellement avantageuses. Par exemple, nous avons créé de concert plusieurs groupes de travail communs et lancé des initiatives conjointes et nous constatons que cette forme de collaboration a des effets positifs, à savoir : amélioration de notre environnement professionnel, définition et communication de nos valeurs institutionnelles et renforcement de notre compréhension mutuelle. Elle aide aussi à cultiver un environnement dynamique et créatif pour trouver des solutions et contribue utilement à la mise en œuvre de nos objectifs de réforme.

4. Un exemple de cette collaboration est le groupe de réflexion mixte personnel-administration sur l'égalité hommes-femmes, qui a été constitué en vue d'accélérer la réalisation des cibles relatives à l'égalité hommes-femmes du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP). Ce groupe de réflexion a élaboré 18 recommandations sur les mesures que doit prendre l'OMS pour y parvenir. Une prochaine étape consistera à mettre sur pied un groupe consultatif personnel-administration à l'échelle de l'Organisation, lequel sera chargé de donner suite à ces recommandations.

5. Un autre exemple est le groupe de travail mixte personnel-administration sur la promotion du respect sur le lieu de travail, qui a récemment conduit une enquête à l'échelle de l'Organisation et a, de ce fait, recensé plusieurs domaines à améliorer. Les résultats de l'enquête laissent entrevoir l'immédiate nécessité de prendre un certain nombre de mesures et le groupe de travail mondial est pleinement résolu à améliorer la situation avec le plein engagement et l'appui des hauts responsables.

6. Nous tenons à réaffirmer qu'une enquête récemment menée par l'Association du personnel au Siège a confirmé que la grande majorité des membres du personnel ont à cœur de défendre le mandat et la mission générale de l'OMS, et sont fiers de travailler pour l'Organisation. En tant que membres du personnel, nous voulons être en mesure d'aider notre Organisation à s'acquitter de son mandat en lui permettant de relever les grands défis de santé auxquels le monde est aujourd'hui confronté. Par conséquent, permettez-nous de mettre en place conjointement le cadre propice à cette action.

RÉFORME ET RESSOURCES HUMAINES POUR L'ACTION D'URGENCE

7. En janvier de cette année, les Associations du personnel ont proposé de créer un groupe de travail mixte personnel-administration chargé d'envisager des mesures pour faire avancer la réforme de l'action de l'OMS en cas de flambées épidémiques et d'urgences sanitaires, notamment pour ce qui est de fidéliser le personnel, de le former en le dotant des compétences nécessaires, de réduire au minimum le recours aux contrats précaires et de renforcer le devoir de veiller au bien-être du personnel.

8. Les ressources humaines mondiales pour l'action sanitaire d'urgence, proposées au titre de la réforme de l'action d'urgence de l'OMS, sont un domaine d'intérêt essentiel pour tout le personnel. Nous demandons que les représentants des Associations du personnel participent à tout le processus de réforme, en particulier dans trois domaines fondamentaux des travaux que mènera le groupe de travail proposé sur les questions relatives au personnel en rapport avec la réforme de l'action d'urgence.

9. Premièrement, les Associations du personnel aimeraient être consultées et prendre part à la définition des postes qui pourraient être pourvus par le personnel en place et qui devraient être pourvus par le personnel attaché à d'autres institutions ou nécessiteraient le recrutement de nouveaux membres du personnel ayant un profil différent.

10. Deuxièmement, nous continuerons de préconiser l'application équitable et transparente du Règlement du personnel pour toute feuille de route ou tout exercice d'alignement connexe.

11. Troisièmement, nous proposons d'élaborer, de concert avec l'administration, une stratégie tendant à promouvoir des possibilités d'évolution de carrière pour le personnel existant, tout en nous conformant aux attentes de la réforme de l'OMS.

12. Nous notons avec satisfaction que, dans le contexte de la réforme gestionnaire, les travaux ont débuté sur la formation du personnel devant être détaché en cas d'urgence ou déployé sur un lieu d'affectation se trouvant en situation d'urgence. Nous réaffirmons qu'une attention et des ressources suffisantes devraient être affectées à cette activité ainsi qu'au renforcement de l'obligation qu'a l'Organisation de veiller au bien-être du personnel avant, pendant et après le déploiement sur le lieu d'urgence. Désireux de faciliter notre contribution, nous demandons respectueusement à ce que les Associations du personnel soient traitées comme un partenaire actif et sur un pied d'égalité au sein du groupe de travail proposé sur les questions de personnel en rapport avec la réforme de l'action d'urgence.

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

13. Depuis le mois de janvier de cette année, la politique de mobilité géographique est en vigueur sur la base du volontariat et le personnel est invité à consulter la première liste des postes internationaux à pourvoir dans le cadre du premier exercice de mobilité annuel. Sont concernés les membres du personnel de la catégorie professionnelle recrutés au plan international et titulaires d'un engagement continu ou à durée déterminée.

14. L'exercice de mobilité est une question politique et sensible qui a reçu l'appui des États Membres de l'OMS. Les Associations du personnel de l'OMS ont, tout au long du processus, soutenu le principe de la mobilité en partant du principe que cet exercice serait effectué de manière à servir les intérêts de l'Organisation et de son personnel. Nous avons aussi insisté pour que soient prises en compte la sécurité et les situations sanitaires personnelles.

15. En janvier de cette année, l'Association du personnel au Siège a réalisé une enquête sur la mobilité, dont il ressort que le personnel y est largement favorable. Des préoccupations demeurent, toutefois, sur l'absence de mesures incitatives, l'égalité entre les sexes, l'emploi du conjoint et autres mesures d'appui. En outre, le personnel a estimé pour une bonne part que le régime de mobilité devrait être volontaire. Il a aussi demandé que l'on soumette l'exercice de mobilité à une analyse du rapport coût/résultats.

16. Une évaluation institutionnelle de l'exercice sera entreprise par l'Unité d'évaluation de l'OMS avec le concours des Associations du personnel. Cette évaluation devrait faire état des principaux indicateurs de performance mesurables en regard desquels sont testés et évalués la politique et le processus. À cet effet, l'Organisation et les États Membres doivent savoir exactement ce qu'ils attendent de cet exercice de mobilité et être en phase avec lui. Tel n'était manifestement pas le cas à la session du Conseil exécutif tenue en janvier de cette année, au cours de laquelle certains États Membres ont évoqué la politique de mobilité comme un mécanisme permettant de réduire les coûts et de faire face à de mauvais résultats. Le personnel souhaite pour sa part considérer cet exercice comme un mécanisme tendant à renforcer les performances de l'OMS dans son ensemble, utilisant ainsi les compétences existantes là où l'on en a le plus besoin.

17. Lors de la première réunion du Comité mondial de la mobilité, les représentants du personnel ont été conviés à assister aux travaux en qualité d'observateurs. Il est ressorti, toutefois, qu'ils ont joué un rôle participatif fort utile tout au long de la réunion, lequel a d'ailleurs été reconnu et apprécié par toutes les parties présentes. Nous demandons, par conséquent, que soit retiré le qualificatif « d'observateurs » appliqué aux représentants du personnel lors des réunions du Comité mondial de la mobilité, car il met en péril le respect de l'administration envers son personnel et les contributions importantes que les représentants du personnel apportent tout au long du processus. Nous sollicitons à nouveau votre appui pour être traités sur un pied d'égalité. C'est une pratique courante dans tous les processus de sélection et conforme à notre processus de sélection harmonisé. Cette entente s'est avérée profitable non seulement dans les groupes de sélection, mais aussi dans les autres comités.

18. Les discussions qui se sont déroulées lors de la première réunion du Comité mondial de la mobilité ont été constructives et respectueuses. Les Associations du personnel demeurent, toutefois, préoccupées par la façon dont sont intégrés dans la politique de mobilité et sa mise en œuvre les plans de carrière, le développement personnel ainsi que les possibilités de promotion et les mesures d'incitation et par la date à laquelle l'intégration se produira. Au vu de l'expérience acquise à l'occasion de ce premier exercice, il apparaît clairement que la capacité du personnel du Département des ressources humaines doit être étoffée à l'avenir afin de pouvoir traiter efficacement des questions de mobilité.

19. De plus, deux tiers des personnes qui se sont portées volontaires pour participer à ce premier exercice de mobilité étaient des hommes. Au sein de l'actuelle mise en œuvre du cadre de mobilité, les Associations du personnel se demandent comment fidéliser les personnes talentueuses et aborder les aspects sexospécifiques. Par ailleurs, nous avons constaté que parmi les quelques postes proposés pour cet exercice, plusieurs avaient des exigences très restreintes concernant l'éducation ou l'expérience. Nous aimerions insister sur le fait que la mobilité devrait offrir au personnel la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences, promouvoir l'utilisation des talents et le perfectionnement du personnel, et offrir l'égalité des chances aux hommes et aux femmes, et qu'elle devrait être ouverte au personnel des services généraux ayant la qualification ou l'expérience requise, voire les deux.

20. Enfin, nous sommes fortement préoccupés par l'absence de transparence quant à la pérennité financière des différents postes des bureaux et des Régions. À l'avenir, le personnel risque de n'avoir aucun autre choix que de poser sa candidature à des postes à plus court terme, dotés de sources de financement potentiellement moins durables ou à des postes limités dans le temps. Cela entraînerait une insécurité d'emploi inutile. À cet égard, il importe de veiller à ce que les postes proposés au titre du régime de mobilité soient financés de manière suffisante et garantie.

ADMINISTRATION DE LA JUSTICE INTERNE

21. Comme l'a notifié le groupe externe d'experts chargé d'examiner le système de justice interne de l'Organisation, l'OMS est « une organisation internationale tenue en très haute estime, jouissant d'une notoriété mondiale non seulement pour son rôle de chef de file en matière d'alerte et d'action en cas d'épidémie, mais aussi pour ses politiques de prévention ». D'après le groupe d'experts, il était « alors frappant de constater qu'en ce qui concerne le mécanisme d'administration de la justice, l'approche de l'OMS s'apparente à la thérapie et non à la prévention ».

22. À l'heure actuelle, le Tribunal administratif du BIT est saisi d'un grand nombre de recours internes déposés contre l'OMS. Le Tribunal a rendu un nombre important de jugements en faveur du personnel lésé, ce qui a des conséquences financières graves et néfastes pour notre Organisation et pour sa réputation.

23. Par exemple, le Tribunal a rendu jugement sur huit cas mettant en cause l'OMS depuis le début de l'année 2016. Dans cinq de ces cas, le Tribunal s'est prononcé en faveur du membre du personnel concerné, et deux d'entre eux ont obtenu des dommages et intérêts au titre du préjudice moral.

24. Désireuses d'améliorer la situation, les Associations du personnel ont œuvré avec l'administration afin de réformer notre système de justice interne et de renforcer les mécanismes préventifs et informels de résolution des conflits. Nous recommandons fermement l'engagement d'ombudspersons et de médiateurs professionnels, spécialisés et accrédités dans toute l'Organisation, qui seraient susceptibles de freiner l'escalade d'un conflit à un stade précoce.

25. Parallèlement et dans un souci de transparence, nous nous féliciterions que « l'Ombudsperson » attaché au Siège fasse régulièrement rapport au Conseil exécutif sur les tendances touchant l'ensemble de l'Organisation à tous les niveaux des effectifs. Cela permettrait d'aborder de manière systémique les questions courantes. Il pourrait s'agir d'un processus similaire à la notification périodique du vérificateur interne des comptes sur la performance des différents départements techniques. Le rapport du vérificateur contient aussi des recommandations quant à la manière d'aborder des questions spécifiques de performance et examine les mesures prises par les départements respectifs pour donner suite à ces recommandations.

26. Par ailleurs, lors de la session du mois de janvier de cette année, le Conseil exécutif a approuvé un nouveau processus formel de règlement des différends, qui sera bientôt en place, aux termes duquel le personnel devrait se soumettre à un examen administratif obligatoire avant d'être à même d'interjeter appel officiellement.

27. Pour les Associations du personnel de l'OMS, il est capital que l'administration veille à ce que la présidence et la vice-présidence du Comité d'appel mondial soient en mesure d'agir en toute indépendance et impartialité. Nous sollicitons votre appui pour faire en sorte que cette indépendance soit assurée.

28. En bref, nous avons besoin d'un mécanisme de justice interne robuste, indépendant et impartial pour examiner les plaintes du personnel, assorti d'un organe de prévention renforcé qui s'emploierait à conforter la fonction de « l'Ombudsperson » ainsi que la formation des administrateurs à la communication interpersonnelle, à la gestion des conflits et à la recherche de solutions conjointes.

29. Le prochain obstacle à franchir parallèlement à l'approche préventive consiste à recenser et à mettre en œuvre rapidement une solution efficace pour enquêter sur les cas de harcèlement psychologique. Les Associations du personnel sont gravement préoccupées par le fait que le processus actuel manque de transparence, de ponctualité, de pertinence et d'efficacité. Le Bureau des services de contrôle interne où ces cas sont traités n'est pas compétent pour enquêter sur le harcèlement. Les Associations du personnel prient encore une fois respectueusement l'administration de donner suite rapidement à ces préoccupations dans l'intérêt du personnel et de toute l'Organisation. Nous espérons qu'en soulevant ces questions, nous pouvons stimuler un changement positif.

30. En outre, nous prions aussi instamment les États Membres de demander une vérification des comptes dans les départements et les groupes ayant suscité le plus grand nombre de recours et de procédures auprès du Tribunal administratif. Pour qu'un changement significatif se produise, les administrateurs responsables doivent être considérés comme redevables, conformément au cadre de responsabilisation de l'Organisation. En même temps, les administrateurs devront être dotés des outils nécessaires – formation pérenne, efficiente et allocation de temps – pour traiter des situations délicates et éviter l'escalade des conflits. Nous réaffirmons que la gestion des personnes est une composante importante du travail de superviseur.

MODIFICATION DU STATUT DU PERSONNEL ET DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL

31. Les Associations du personnel sont perturbées par les changements fréquemment apportés au Statut et au Règlement du personnel, qui se font souvent au détriment des conditions de travail et des droits acquis. Par exemple, les amendements à l'article 230 du Règlement du personnel (Réexamen des classements) privent les intéressés du droit de demander que le classement de leur poste soit réexaminé. Lors de la session du Conseil exécutif tenue en janvier, nous avons fait valoir que cet amendement risquait d'inciter des supérieurs hiérarchiques à surcharger abusivement les membres du personnel de responsabilités supplémentaires pendant des périodes prolongées sans que leur travail ne soit reconnu et/ou sans salaire ni reclassement correspondant.

32. Nous avons exprimé avec force notre opposition à l'amendement proposé à l'article 230 du Règlement du personnel, qui est entré en vigueur le 1er février de cette année, car il risque d'avoir des effets négatifs sur le principe fondamental de salaire égal pour un travail de valeur égale qui prévaut à l'OMS et de peser lourdement sur les relations entre le personnel et leurs supérieurs hiérarchiques.

33. En général, la motivation des employés passe par l'écoute et l'autonomisation. Le personnel a informé ses représentants du fait regrettable que seuls quelques administrateurs semblent avoir une connaissance suffisante du travail quotidien du personnel qu'ils supervisent. Les préférences personnelles et les relations qu'ils entretiennent avec leurs subordonnés jouent un rôle important dans la prise de décisions concernant les reclassements et incitent au favoritisme.

34. À ce propos, certains membres du personnel ont le sentiment que le Règlement ne s'applique pas équitablement à toutes les catégories et classes. Les Associations du personnel demandent énergiquement à l'Organisation de réexaminer cette question et, en même temps, d'élaborer une stratégie objective pour réexaminer les descriptions de poste qui ne sont plus d'actualité – usage fortement répandu dans toute l'Organisation – et qui ne reflètent ni la nature ni la complexité des tâches que les membres du personnel sont censés effectuer. Dans ce contexte, nous demandons aussi à ce qu'une attention accrue soit portée au renforcement du cadre de responsabilisation.

DEMANDES AU CONSEIL EXÉCUTIF

35. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil exécutif, Mesdames et Messieurs les délégués et chers collègues, en bref, nous demandons respectueusement aux membres du Conseil exécutif :

- d'appuyer, de manière transparente et sans restriction, la pleine participation des représentants du personnel aux travaux **du groupe de travail proposé sur les questions relatives au personnel en rapport avec la réforme pour l'action d'urgence** et aux processus connexes ;

- de favoriser l'adhésion des représentants du personnel au **Comité mondial de la mobilité** ;

- de tenir compte des résultats de l'évaluation basée sur les principaux indicateurs de performance pour affiner et mettre en œuvre la **politique mondiale de mobilité** ;

- de promouvoir un processus transparent assurant l'indépendance du président et du vice-président du futur **Comité d'appel mondial** ;

- d'appuyer l'amélioration de l'**administration de la justice interne** :

  i) en préconisant l'instauration d'un mécanisme rapide et efficace pour enquêter sur les cas de harcèlement psychologique,

  ii) en accompagnant l'élaboration d'un système informel professionnalisé pour une prise en charge précoce des conflits, et

  iii) en encourageant la notification par « l'Ombudsperson » des tendances apparentes au Conseil exécutif ;

- de demander une vérification interne des départements et groupes les plus fortement mis en cause dans les cas et recours internes dont le Tribunal administratif du BIT est saisi de façon à ce que des changements importants puissent se produire dans le respect du **cadre de responsabilisation institutionnel** ;

- d'examiner l'impact potentiel des modifications apportées au Statut et au Règlement du personnel avant de les approuver et de demander l'égalité d'application à tout le personnel du Statut et du Règlement, conformément au cadre de responsabilisation existant ;

- de soutenir l'élaboration d'une stratégie permettant d'examiner les descriptions de poste qui n'ont plus cours pour le personnel existant – usage fortement répandu dans toute l'Organisation –, tout en honorant le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale.

36. Soyez assurés que nous, Associations du personnel, avons à cœur de poursuivre le dialogue constructif avec l'administration afin de préserver les droits des membres du personnel et, ce faisant, de contribuer activement à réaliser la mission de notre Organisation.

37. Une organisation qui fait respecter les droits des personnes est à même de créer la culture de résultats élevés que tous les États Membres et mes partenaires attendent de nous. Elle aura l'avantage de la crédibilité et de l'excellence professionnelle, motivant ainsi l'engagement du personnel, la productivité et l'innovation.

38. Nous soumettons respectueusement nos observations dans l'intérêt de l'Organisation et du précieux atout que constitue son personnel. Nous espérons que vous les considérerez comme une contribution à la réalisation de la mission de l'Organisation. Nous vous remercions de nous avoir offert cette occasion.

= = =