Organisation mondiale de la Santé

CONSEIL EXÉCUTIF
Cent quarante-troisième session
Point 4.5 de l'ordre du jour provisoire

EB143/INF./1
19 avril 2018

Déclaration du représentant des associations du personnel de l'OMS

Monsieur/Madame le/la Président(e), 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'OPS, de l'ONUSIDA et du CIRC représentent collectivement plus de 9000 membres du personnel à l'échelle mondiale. Nous nous félicitons de la possibilité qui nous est offerte aujourd'hui d'engager le dialogue avec les États Membres et de vous faire part des vues du personnel sur les évolutions institutionnelles récentes et les priorités de l'Organisation. Nous défendons un soutien plus déterminé en faveur du personnel. Nous nous réjouissons de collaborer avec vous pour instaurer un environnement de travail stimulant qui permette des résultats et un impact de haut niveau.

2. Cela étant dit, notre déclaration portera aujourd'hui sur les relations personnel-administration, les conditions de travail du personnel, la mobilité géographique et les questions concernant le système commun des Nations Unies.

Les relations personnel-administration

3. Nous nous félicitons de la politique de portes ouvertes du Dr Tedros et de sa décision réfléchie d'écouter les représentants élus du personnel dès son entrée en fonctions. Il continue d'engager le dialogue avec nous dès que l'occasion se présente. De telles décisions et pratiques donnent le ton au plus haut niveau et ont un effet en cascade positif qui fait que les responsables à tous les niveaux sont plus accessibles à leur personnel. Nous nous réjouissons aussi de l'engagement du Directeur général en faveur du personnel, lui-même, les membres de la haute direction et les représentants du personnel au Siège se réunissant chaque mois afin de parvenir à des vues communes sur la résolution des problèmes chaque fois que cela est possible. Même si dans certains cas, nous pouvons convenir d'un désaccord sur certaines questions, le dialogue est positif. Nous saluons la volonté de la haute direction de collaborer avec les représentants du personnel.

4. Nous nous félicitons de l'intérêt manifesté par les États Membres pour le rapport de l'Ombudsman présenté à la dernière session du Conseil exécutif en janvier 2018. Le rapport soulève plusieurs questions systémiques qui empêchent le personnel de déployer pleinement son potentiel et d'obtenir professionnellement un impact maximal pour les pays que nous servons dans le monde entier. Nous souhaitons saluer l'ouverture d'esprit du Directeur général et la conscience qu'il a de l'urgence de traiter ces questions ainsi que celles qui découlent des résultats de l'enquête sur la culture institutionnelle menée au cours du dernier trimestre de 2017. L'administration a fait connaître les résultats de l'enquête au personnel et sollicite activement notre avis. Nous considérons qu'il s'agit d'une démarche positive, créant une ambiance qui encourage le personnel à s'exprimer sans crainte ni

rancœur. Nous souhaitons que cela soit une caractéristique durable de notre culture institutionnelle, de manière permanente et à tous les niveaux de direction, de sorte que les questions institutionnelles soient abordées pour le bien commun et en vue d'un impact positif dans les pays que nous servons. En tant que représentants du personnel, nous nous engageons à jouer un rôle de partenaire auprès de l'administration pour proposer des politiques et d'autres solutions visant à améliorer la collaboration et à renforcer la confiance, et pour supprimer les goulets d'étranglement systémiques en vue d'aboutir à une culture institutionnelle qui trouve une nouvelle inspiration et une énergie renouvelée pour une plus grande efficacité à tous les niveaux de l'OMS.

Conditions de travail du personnel

5. S'agissant des conditions de travail du personnel, nous reconnaissons l'engagement de l'Organisation dans le suivi des recommandations formulées lors de la seizième réunion du Conseil mondial personnel/administration en octobre 2017, dans le cadre duquel des projets de politiques révisées sur le harcèlement et le harcèlement sexuel, le perfectionnement et la formation du personnel, et le recrutement des retraités ont été communiqués aux représentants du personnel pour recueillir nos observations. Des projets de politiques sur le « retour au travail »[1] et « la parité hommes-femmes et la diversité » au sein du personnel nous ont aussi été transmis dans cette optique.

Harcèlement et harcèlement sexuel

6. Nous apprécions la volonté de l'administration de tenir compte des observations et des préoccupations du personnel en ce qui concerne ces politiques, mais constatons qu'il est nécessaire de réitérer nos attentes à cet égard. Nous sommes préoccupés par le fait que le personnel continue à avoir le sentiment que les plaintes pour harcèlement, harcèlement sexuel et abus d'autorité posent toujours problème au sein de l'Organisation, et ont fréquemment des conséquences néfastes et majeures sur la santé, la carrière et le bien-être des personnes concernées. Les représentants du personnel de l'OMS participent activement aux réunions de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) et, au cours de la soixante et onzième réunion du Conseil de la FICSA à Bonn en février 2018, nous nous sommes réjouis de travailler ensemble à la rédaction d'une résolution présentant les attentes du personnel en vue de la prévention de toutes les formes de harcèlement et de l'abus d'autorité au sein des Nations Unies. Nous saluons la création par le Secrétaire général des Nations Unies d'une équipe spéciale afin de donner un nouvel élan aux efforts visant à lutter contre le harcèlement et à renforcer le soutien à tous ceux qui ont été victimes de harcèlement quel qu'il soit. Au moment où nous rédigeons la présente déclaration, nous travaillons avec l'administration pour améliorer le projet de révision de la politique OMS sur la prévention du harcèlement et du harcèlement sexuel. Notre contribution obéit aux principes exprimés dans la résolution adoptée par la FICSA, qui sont notamment les suivants :

- l'obligation de l'OMS d'établir des règles et de fournir des orientations claires sur la manière dont les comportements inacceptables seront traités, en tenant compte des meilleures pratiques ;

- la nécessité de campagnes d'information visant à informer les membres du personnel de l'OMS et les autres personnels de leurs droits sur le lieu de travail et des moyens dont ils disposent pour accéder à des services de soutien (par exemple l'Ombudsman, le conseiller du personnel, le conseiller juridique, les conseillers en ressources humaines et en déontologie) et aux mécanismes officiels de plainte et de justice interne ;

[1] Cette politique précise les procédures destinées à veiller à la réintégration des membres du personnel après un arrêt de travail prolongé pour des raisons de santé.

- la nécessité de revoir et de renforcer leur accessibilité, et la disponibilité du soutien juridique ;

- la nécessité de disposer de bureaux de contrôle interne indépendants, dotés de ressources suffisantes, de façon à ce que les allégations de harcèlement fassent rapidement l'objet d'une enquête dans le respect de la procédure et conformément aux normes de confidentialité ;

- la nécessité de renforcer une culture de responsabilisation dans l'ensemble du système des Nations Unies ; et

- la nécessité de faire régulièrement le bilan des mesures prises et de suivre les progrès accomplis pour atteindre l'objectif d'aucun harcèlement sur le lieu de travail.

7. L'intégration de tous, le respect et le soutien sur le lieu de travail sont essentiels pour que l'OMS exerce efficacement ses fonctions et s'acquitte de son mandat. Nous espérons être en mesure de vous donner des informations actualisées lors de notre déclaration verbale au moment de la session du Conseil exécutif. Si nos observations sont pleinement prises en compte, nous avons bon espoir que la politique OMS révisée de prévention du harcèlement et du harcèlement sexuel ainsi que les améliorations des mécanismes et procédures connexes, puissent servir d'exemple parmi les meilleures pratiques au sein du système des Nations Unies et au-delà.

Initiative en faveur du respect sur le lieu de travail

8. Pour ce qui est de l'initiative en faveur du respect sur le lieu de travail,[1] nous sommes reconnaissants à la haute direction de l'importance qu'elle a accordée à cette initiative à ce jour et de l'intérêt constant qu'elle a manifesté pour une collaboration avec le personnel en vue de délimiter et de clarifier la portée des activités à mettre en œuvre, à suivre et à évaluer. Les associations du personnel s'engagent à travailler avec l'administration, et en particulier avec l'équipe chargée de la transformation, afin de mieux définir un ensemble de valeurs communes, de comportements et d'évolutions dans les mentalités susceptibles de promouvoir le respect et un changement culturel sur notre lieu de travail.

Perfectionnement et formation du personnel

9. Nous réexaminons les recommandations sur le perfectionnement et la formation du personnel que nous avons présentées au Directeur général dans le dernier rapport au Conseil mondial personnel/administration (GSMC). Parmi celles-ci figuraient la mise en œuvre d'une politique de stages de perfectionnement de courte durée en tant que moyen d'améliorer l'évolution de carrière du personnel et la mobilité géographique au sein de l'Organisation, l'élaboration d'un plan budgétaire et une extension du fonds pour le perfectionnement et la formation du personnel. Les réunions ultérieures avec les représentants de la haute direction montrent que ces recommandations sont en cours d'examen et nous apprécions le soutien des États Membres sur ce sujet. Nous sommes une organisation fondée sur le savoir et, par conséquent, un investissement approprié dans ce domaine est essentiel.

[1] Elle réunit des représentants de la direction et des membres du personnel aux trois niveaux de l'Organisation.

Politique sur la parité hommes-femmes et la diversité

10. S'agissant de la politique sur la parité hommes-femmes et la diversité, nous travaillerons en étroite collaboration avec notre Directeur général pour veiller à ce qu'elle soit mise en œuvre à tous les niveaux de l'Organisation pour toutes les catégories de personnel de manière cohérente, juste et transparente.

Reconnaissance de l'Assurance-maladie du personnel de l'OMS

11. Nous avons précédemment fait part au Conseil exécutif de nos préoccupations concernant les services de l'Assurance-maladie du personnel de l'OMS. Nous avons en particulier souligné les risques majeurs liés au manque de reconnaissance locale de l'Assurance-maladie du personnel de l'OMS et le besoin urgent d'étoffer le réseau mondial d'établissements qui reconnaissent l'Assurance-maladie et proposent des tarifs négociés pour les services de santé. Les membres du personnel, les retraités et les membres de leur famille doivent avoir la garantie que, lorsqu'ils se présentent dans un établissement médical pour obtenir des soins, en particulier dans une situation d'urgence sanitaire personnelle, l'établissement médical les acceptera sur présentation de leur carte d'assuré sans exiger la caution d'un paiement direct immédiat. Même si des efforts ont régulièrement, et de plus en plus fréquemment, été faits pour essayer de remédier à cette situation, la reconnaissance reste limitée. Il ressort du dernier point de la situation que dans 25 pays seulement des accords ont été signés entre les établissements médicaux et l'Assurance-maladie du personnel de l'OMS. Nous sommes par conséquent satisfaits de pouvoir vous communiquer qu'en juin prochain, lors de la réunion du Comité de contrôle mondial de l'Assurance-maladie du personnel,[1] un point de l'ordre du jour sera consacré à l'amélioration de la reconnaissance locale.

12. Nous serons heureux de pouvoir vous informer du résultat de ces délibérations. Nous espérons qu'une solution rapide et durable pourra être trouvée à cette préoccupation persistante d'un si grand nombre des membres de notre personnel.

Mobilité géographique mondiale

13. La nouvelle administration a annoncé que l'OMS est entrée dans sa dernière année de mobilité volontaire. La phase volontaire est destinée à permettre à la fois au personnel de direction et à l'ensemble du personnel de concilier les divergences dans notre compréhension de la manière dont cette politique s'exerce aux trois niveaux de l'Organisation.[2] Nous notons que le déploiement de cette politique est un grave sujet de préoccupation pour de nombreux membres du personnel, mais nous sommes convaincus que des solutions équitables, humaines, non déstabilisantes et durables seront recherchées et trouvées, et se traduiront par une situation mutuellement avantageuse pour le personnel comme pour l'Organisation.

---

[1] Le Comité de contrôle mondial de l'Assurance-maladie du personnel conseille le Directeur général sur la gestion et les opérations de l'Assurance-maladie. En particulier, il examine les opérations et la situation financière du programme de l'Assurance-maladie du personnel ; examine les rapports actuariels et recommande au Directeur général les éventuels changements requis ; examine la mise en œuvre des recommandations issues des rapports de contrôle interne et de vérification extérieure des comptes qui lui sont transmis sur les comptes de l'Assurance-maladie ; contrôle que la direction et la gestion de l'Assurance-maladie par le Secrétariat de l'OMS soient adaptées ainsi que les résultats annuels de l'Assurance-maladie ; présente un rapport annuel sur les opérations, l'administration et les comptes de l'Assurance-maladie au Directeur général et à l'ensemble des comités de l'Assurance-maladie, et établit un résumé d'orientation auxquels tous les membres de l'Assurance-maladie ont accès ; et propose des amendements aux Statuts de l'Assurance-maladie du personnel de l'OMS qui feront l'objet d'une décision du Directeur général.

[2] Cette politique ne s'applique pas à la Région OMS des Amériques.

Questions concernant l'ensemble du système des nations unies

14. S'agissant des questions concernant l'ensemble du système des Nations Unies, nous souhaiterions attirer votre attention sur une autre tendance inquiétante pour le personnel, à savoir la dévaluation des monnaies locales dans un nombre toujours plus grand de lieux d'affectation. Cela a eu un impact désastreux non seulement sur les salaires du personnel en exercice, mais aussi sur les pensions des retraités dans les lieux d'affectation concernés. Nous continuerons à travailler étroitement avec notre fédération pour identifier les moyens d'améliorer le mécanisme afin de lutter contre l'impact négatif d'une inflation élevée et des dévaluations monétaires sur les salaires et les pensions. À court terme, nous souhaiterions faire appel aux membres du Conseil exécutif pour qu'ils envisagent une solution avantageuse pour le personnel, l'administration et les États Membres qui consisterait à verser au personnel le montant effectivement budgétisé des salaires du personnel en dollars des États-Unis d'Amérique. Ce montant serait ensuite converti en monnaie locale au moment du paiement par l'Organisation au membre du personnel. Cette solution répondrait aux préoccupations légitimes concernant l'hyperinflation et la dévaluation et rendrait les revenus réels des membres du personnel plus prévisibles et plus stables.

Commission de la fonction publique internationale

15. Nous souhaitons aussi faire part de notre perte de confiance dans l'indépendance et la compétence technique de la Commission de la fonction publique internationale, après une série de défaillances majeures. Citons notamment la détérioration non négligeable des conditions de travail du personnel des Nations Unies dans le monde, du fait des conclusions et des décisions de la Commission, notamment : i) les changements négatifs apportés à l'ensemble des prestations, qui sont équivalents à une perte pouvant aller jusqu'à un mois de salaire pour le personnel concerné ; ii) les réductions de salaire parallèlement à une augmentation du coût de la vie dans un certain nombre de lieux d'affectation et de missions de maintien de la paix ; iii) le reclassement irréaliste des lieux d'intervention les plus difficiles ; iv) l'absence de protection contre l'inflation et la dévaluation monétaire ; et v) le manque de volonté d'accorder la même prime de danger au personnel recruté localement qu'au personnel recruté au niveau international. Nous sommes d'avis que cela est le résultat d'un modèle de gouvernance et de méthodes de travail de la Commission désormais obsolètes. L'absence de transparence et d'obligation de rendre compte est particulièrement inquiétante. La Commission n'autorise aucun accès systématique aux données et il n'existe aucun mécanisme de réexamen de ses conclusions ou d'appel.

16. Nous souhaitons par conséquent obtenir votre soutien pour qu'une réforme urgente de la Commission de la fonction publique internationale soit entreprise, et que sa transparence et sa crédibilité soient restaurées. À cette fin, nous rappelons que le Statut de la Commission de la fonction publique internationale est issu d'un projet soumis à l'Assemblée générale des Nations Unies en 1974 par vos prédécesseurs, par l'intermédiaire de l'organe qui a précédé le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Comité administratif de coordination. La réforme que nous appelons de nos vœux doit inclure un examen urgent de la structure de gouvernance de la Commission, de ses statuts et règlement afin de créer un organe responsable dont le processus de fonctionnement et les méthodes soient transparents, équilibrés et équitables.

17. Pendant la réalisation de cet examen, les associations du personnel vous demandent de prendre les mesures immédiates suivantes :

- permettre à l'OMS de suspendre temporairement ses contributions financières à la Commission de la fonction publique internationale ; et

- permettre à l'OMS de différer la mise en œuvre de toutes les décisions prises par la Commission depuis 2016 en ce qui concerne les enquêtes sur les traitements. Plus précisément, défendre les recommandations formulées par le Réseau ressources humaines des Nations Uniesconcernant l'enquête sur le coût de la vie 2016.

18. Nous vous appelons aussi à différer la mise en œuvre du projet de réduction des traitements tant que les erreurs identifiées ne sont pas corrigées, et à ne pas mettre en œuvre des barèmes de traitement secondaires et tertiaires, en commençant par le personnel à Bangkok et à Tokyo.

Je vous remercie.

= = =