Organisation mondiale de la Santé

CONSEIL EXÉCUTIF
Cent quarante-deuxième session
Point 5.9 de l'ordre du jour provisoire

EB142/INF./1
4 décembre 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. L'OMS est en pleine transformation. Une transformation visant à renforcer l'impact et l'influence des objectifs et des valeurs de l'Organisation dans le programme mondial d'action sanitaire. Une transformation en faveur d'une mobilisation au plan politique avec l'ensemble des nations, car la santé est en effet un choix politique.

2. Alors que nous portons notre attention vers l'extérieur pour surveiller et améliorer la santé de nos nations et de nos communautés, nous devons aussi porter notre regard vers l'intérieur et évaluer l'état de santé de notre personnel. Dans l'un de ses premiers discours adressés au personnel en tant que Directeur général, le Dr Tedros Adhanom Ghebreyesus a déclaré : « si nous ne sommes pas en bonne santé au plan interne, nous ne serons pas en mesure d'atteindre nos objectifs en tant qu'Organisation. Cela ne sera tout simplement pas possible ».

3. Les associations du personnel de l'OMS, de l'ONUSIDA et du CIRC, représentant collectivement plus de 9000 membres du personnel à l'échelle mondiale, sont satisfaites de l'opinion de la nouvelle direction à ce sujet. Un leadership efficace, en particulier au sein d'une organisation aussi large et vaste que la nôtre, reconnaît les difficultés et s'y attaque de front. Les véritables dirigeants communiquent une vision avec clarté, tout en acceptant la mission et les valeurs d'une organisation : ces éléments doivent être réunis et ainsi produire un objectif cohérent.

4. La santé interne de notre Organisation a été fragilisée ces dernières années. Alors que nous ne ménageons pas nos efforts pour répondre aux besoins et aux défis de la santé mondiale ; et nous pouvons être collectivement fiers des résultats obtenus à cet égard ; notre communauté interne était affaiblie par le nombre sans précédent de modifications apportées au Statut du personnel.

5. Pour qu'une communauté prospère, elle doit être en bonne santé et en sécurité. La sécurité au sein d'une organisation signifie un lieu de travail où le personnel ne craint pas la perte d'emploi du fait de la mobilisation insuffisante des ressources ou d'une restructuration décousue. Un lieu de travail sûr est un lieu où le personnel ne subit ni intimidations, ni harcèlement, et ne craint pas d'être l'objet de harcèlement, sous toutes ses formes odieuses, et au sein duquel, lorsqu'un tel comportement est révélé, le personnel sait que l'Organisation éradiquera le problème avant qu'il ne s'aggrave. La sécurité signifie que les membres du personnel dans le monde entier sont sûrs d'avoir un accès à des établissements de soins et à des médicaments d'un coût abordable pour eux-mêmes et leur famille, tout en s'efforçant d'améliorer la santé de l'ensemble de la population. La sécurité permet aux membres du personnel de se concentrer sur le travail auquel ils sont dévoués, à savoir, améliorer la santé de tous.

6. La participation ne peut avoir lieu que si le personnel est en sécurité. La participation du personnel constitue la base sur laquelle l'OMS s'appuiera pour atteindre ses objectifs. Pour participer, les membres du personnel doivent être inspirés et leur travail reconnu. Ils doivent avoir le sentiment d'appartenir à une communauté unique et s'identifier à ses valeurs. Pour être intégralement connectés, il faut mettre en place des structures de communication interne solides qui transmettent des informations, informent le personnel et diffusent des données vers l'intérieur afin de mobiliser les forces vers l'extérieur. Lorsque les membres du personnel sont inspirés, ils inspirent les autres. C'est contagieux. Une amélioration de l'humeur, une vision partagée et des ambitions plus vastes sont constatées.

7. Les associations du personnel sont encouragées par la façon dont le nouveau Directeur général dirige son personnel. Sa détermination à écouter de manière résolue le personnel, sa volonté de saisir pleinement la culture interne de l'OMS dont il a hérité et son encouragement au personnel à proposer de nouvelles idées nous rendent optimistes.

8. Dans cet esprit, et alors que le Directeur général, la nouvelle direction et nos organes directeurs examinent de façon énergique la question de la transformation de l'OMS, nous, le personnel au service de cette mission, présentons pour examen une série d'idées audacieuses.

9. Créer davantage de postes aux classes P.1 et P.2. Mettre fin à la dépendance excessive vis-à-vis des jeunes cadres, des consultants et des stagiaires pour effectuer les tâches dites de début de carrière chez les membres du personnel de la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international.

10. Créer des possibilités de carrières claires pour les collègues de la catégorie des services généraux. Cela comprend notamment des voies offrant une progression de carrière de fonctionnaires de la catégorie des services généraux à fonctionnaires de la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international, ou à des administrateurs recrutés sur le plan national. En outre, cela permettra de dégager des perspectives de développement et d'augmentation de la contribution du personnel à l'OMS.

11. Rémunérer les stagiaires et les boursiers au moyen d'une allocation, afin que l'OMS attire un groupe divers et hautement qualifié de jeunes professionnels originaires du monde entier, en particulier des pays à revenu faible. Montrer au monde que l'OMS soutient les normes internationales du travail. L'accès aux stages devrait être fondé sur le mérite et non pas sur la capacité à payer.

12. Moderniser le congé parental : accorder quatre mois de congé parental à tous les membres du personnel qui deviennent parents et accorder deux mois supplémentaires aux mères. L'application d'une telle mesure constituerait une contribution audacieuse au programme en faveur de l'égalité des sexes du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et inspirerait d'autres institutions.

13. Mettre en place rapidement un réseau mondial d'établissements de soins de santé qui reconnaissent l'Assurance-maladie du personnel de l'OMS et proposent des tarifs préférentiels pour les services de santé ainsi que des dispositions pour une facturation directe. Améliorer la qualité et renforcer la solidarité en mettant un terme à la politique à deux vitesses qui existe actuellement et qui concerne des membres du personnel dans certains pays, une politique qui entraîne une charge financière injuste et discriminatoire, uniquement du fait du lieu d'affectation ou de l'état de santé du membre du personnel.

14. Investir dans le programme et la campagne en faveur de la santé et du bien-être du personnel, conçus pour apporter une réponse aux conclusions de l'enquête sur les risques sanitaires menée auprès du personnel, en privilégiant la santé mentale et le soutien aux collègues qui travaillent sur le terrain dans des conditions difficiles.

15. Promouvoir la mobilité en tant que mesure mutuellement bénéfique pour le personnel et l'Organisation. Il conviendrait de mettre l'accent sur le développement professionnel, sur les environnements favorables à la vie familiale, et de veiller à ce que le cadre fasse avancer l'égalité entre les sexes et le leadership des femmes dans tous les bureaux.

16. Créer des opportunités d'échanges à court terme et de développement grâce à la procédure consistant à pourvoir des postes en cas de congé parental ou de congé de maladie en ayant recours au personnel actuel de l'OMS (« postes de remplacement »), en encourageant la cohésion dans toute l'Organisation et en élargissant les compétences et les perspectives du personnel. Financer l'ensemble des remplacements et des échanges de personnel par le biais d'un mécanisme central et, ainsi, rationaliser la mise en œuvre.

17. Communiquer sur le plan interne de manière plus efficace, en maintenant un dialogue positif, en partageant les succès et les expériences, en influençant et en inspirant les autres. Créer un réseau mondial d'experts de la communication au plan interne dans tous les grands bureaux. Supprimer le système obsolète actuel de communication interne et investir dans des outils solides, notamment un réseau Intranet connecté à l'échelle mondiale, des centres de gestion des connaissances et des logiciels de collaboration.

18. S'appuyant sur le succès de la réforme de la justice interne, exiger une responsabilisation accrue de la part de l'Organisation vis-à-vis des personnes qui y travaillent. Servir les populations vulnérables. Permettre à l'Organisation d'être à la hauteur de ses valeurs en prenant des mesures rapides et spécifiques à l'encontre de ceux qui décident de la compromettre par des actes d'intimidation et de harcèlement à l'égard d'autres personnes. Il faudrait prendre ces mesures tout en déchargeant de toute responsabilité les personnes les plus directement touchées, à savoir les personnes les plus fragiles.

19. Les membres du personnel de l'OMS affirment leur engagement en faveur d'une transformation de l'OMS qui soit inspirée, qui reconnaisse ses effectifs en tant que pierre angulaire à partir de laquelle les succès institutionnels sont visés et obtenus ; une transformation effectuée dans le respect du personnel et, enfin, une transformation comportant une vision cohésive sur laquelle tant le personnel que les États Membres peuvent s'aligner et qui permette de les mobiliser.

20. Les dirigeants inspirés pensent, agissent et communiquent à partir de l'intérieur. Ils font participer le personnel et encouragent leurs équipes à se mobiliser. Pour réitérer notre propos et pour le dire simplement, la participation du personnel constitue la base sur laquelle l'OMS s'appuiera pour atteindre ses objectifs.

21. L'inspiration est contagieuse. L'inspiration entraîne un sentiment de satisfaction ainsi qu'une volonté d'aller un peu plus loin, de travailler un peu plus dur et de rêver encore plus haut.

22. Dans le cadre de la nouvelle transformation de l'OMS, soyons « inspirés ».

= = =