Organisation mondiale de la Santé

CONSEIL EXÉCUTIF
Cent cinquante-troisième session
Point 7.1 de l'ordre du jour provisoire

EB153/INF./1
15 mai 2023

Déclaration du représentant des associations du personnel de l'OMS

1. Le personnel de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) est profondément attaché à la réalisation de la mission de l'OMS, qui consiste notamment à concrétiser l'ambition du treizième programme de travail général de l'OMS, et de ceux qui lui succéderont, et à réaliser les objectifs de développement durable liés à la santé. Ses responsabilités englobent les diverses activités décrites dans la constitution de l'Organisation, notamment l'établissement de normes et de critères, la fourniture de conseils de politique générale et la coordination des opérations sur le terrain et dans les situations d'urgence.

2. Pour faire face efficacement aux exigences de leur travail et aux nombreuses difficultés personnelles et professionnelles qu'ils rencontrent, les membres de notre personnel ont besoin que l'Organisation les soutienne en les rassurant quant à leur stabilité professionnelle et à leur parcours futur.

3. Le personnel salue les diverses initiatives prises en vue de favoriser ce sentiment de reconnaissance, d'appartenance et de soutien. À titre d'exemple, on peut citer la politique de congé parental exemplaire qui vient d'être approuvée, la politique sur l'aménagement des modalités de travail, les groupes de travail collaboratifs en association avec la direction à l'image du nouveau programme en faveur du respect sur le lieu de travail, qui encourage la gentillesse, la diversité, l'équité, l'inclusion, la cohésion et le respect mutuel, ainsi que d'autres activités sur la santé mentale et le bien-être, et le Centre d'innovation LEAD, pour n'en nommer que quelques-uns.

4. Il est important de souligner qu'au fil des ans, les États Membres ont demandé à ce que soient mises en œuvre diverses mesures qui ont eu une incidence marquée sur l'environnement de travail. Les changements ci-après ont ainsi été introduits ou sont envisagés :

- les nouveaux contrats sont tous limités dans le temps ;
- les indemnités ont été réduites ;
- une politique de mobilité obligatoire est en cours de discussion, ce qui s'écarte de la recommandation initiale prônant une démarche de gestion ;
- les responsabilités quant aux tâches à accomplir ont été élargies pour couvrir plusieurs grands domaines supplémentaires et, malgré une augmentation des effectifs, de nombreux postes dans les domaines essentiels restent vacants ;
- l'augmentation des exigences administratives prend beaucoup de temps, ce qui limite les possibilités d'obtenir des résultats tangibles ;

- les principes établis par la Commission de la fonction publique internationale, qui guident la méthode de calcul de l'indemnité de poste et de la rémunération locale dans les lieux d'affectation du monde entier, sont aujourd'hui une source de difficultés au moment d'attirer et de retenir des professionnels qualifiés.

5. Nous voudrions également réitérer les préoccupations concernant les difficultés rencontrées en particulier par le personnel recruté localement dans les lieux d'affectation où les traitements sont calculés sur la base de la monnaie locale et où les taux d'inflation sont très élevés, comme en Égypte, au Liban, au Pakistan, en République arabe syrienne et en Tunisie.

6. Ces changements des conditions de travail, notamment les contrats à court terme, une rotation plus importante parmi le personnel et des charges de travail en hausse sans que les moyens humains suivent, et alors que nous attendons toujours la mise en place d'un financement durable, engendrent un climat stressant avec les conséquences suivantes :

- les membres du personnel peuvent ne pas se sentir en sécurité pour exprimer leurs préoccupations ou donner un avis franc à propos de la direction et du comportement sur le milieu de travail ;

- on note une baisse de la satisfaction et du moral au travail, faute d'avoir les ressources nécessaires pour garantir les niveaux de qualité et l'efficacité les plus élevés possibles, et du fait qu'une grande partie du temps de travail est consacrée à des tâches administratives et d'établissement de rapports qu'il serait possible de rationaliser et d'alléger en exigeant moins d'approbations et d'autorisations obligatoires ;

- un manque de prévisibilité à moyen et à long terme pour planifier les projets et leur allouer des ressources en conséquence ;

- un risque de perte des connaissances institutionnelles et d'augmentation des coûts d'intégration des nouveaux membres du personnel ;

- le stress vécu par les employés entame leur résilience, a des répercussions négatives sur la santé au fil du temps et nuit à l'esprit de collaboration et à la camaraderie entre collègues.

7. Au final, ces conditions affectent le moral du personnel et la sécurité d'emploi, de sorte qu'il est difficile, en particulier pour les personnes qui ont une famille, de planifier sa vie avec certitude et d'apporter une contribution significative.

Politique de mobilité

8. La politique actuelle de mobilité présente plusieurs risques, y compris – si elle n'est pas gérée correctement – la perte de connaissances institutionnelles et spécialisées, des perturbations des projets ou initiatives en cours et une efficacité moindre, du fait du remplacement de membres clés du personnel ayant des connaissances spécialisées. Certaines entités, comme le CIRC et le CIC, la Convention-cadre de l'OMS pour la lutte antitabac et le Programme spécial de recherche et de formation concernant les maladies tropicales, ne sont, a priori, pas concernées par la mobilité obligatoire, tandis que l'OPS au niveau régional associe des postes génériques soumis à un roulement et des postes fixes pour les spécialistes, ce qui fonctionne dans la pratique. Toutefois, cette démarche n'a pas été adoptée dans le reste de l'Organisation.

9. En outre, la politique de mobilité telle qu'elle est proposée actuellement manque de la clarté et de la transparence dont le personnel a besoin. Il est fait mention d'un éventuel soutien à l'installation, sans qu'aucun critère soit établi pour demander de l'aide. Les membres du personnel ont le droit de refuser une affectation, mais un flou demeure autour des raisons acceptables de le faire.

10. Il est essentiel d'admettre qu'il faut d'importantes ressources financières et humaines pour mettre en œuvre cette politique. Depuis 2014, l'Association du personnel met certains aspects en évidence, comme le manque de pérennité de cette démarche compte tenu de la spécialisation du personnel associée à la durée des séjours dans les lieux d'affectation. À l'échelle mondiale, l'Organisation n'a pas adopté de descriptifs de poste génériques. Ainsi, il se peut qu'il n'y ait pas de poste équivalent ailleurs pour le personnel spécialisé dans un domaine ou qu'un tel poste soit à un rang supérieur, ce qui empêche les personnes concernées de postuler. En conclusion, il importe d'examiner les incidences éventuelles sur les projets en cours lorsque le personnel change de poste pendant leur mise en œuvre.

11. Plus important encore, la politique actuelle ne tient pas encore compte de toutes les recommandations émises par le Conseil mondial personnel/administration en 2022 selon lesquelles la mobilité devrait être gérée plutôt qu'obligatoire. Or, en l'état actuel, de nombreux critères font défaut, notamment en ce qui concerne la mise en adéquation du personnel avec les postes existants.

Indemnités de poste

12. D'autres préoccupations subsistent en ce qui concerne la Commission de la fonction publique internationale, telles que la réduction de 9,8 % qui vient d'être appliquée à l'indemnité de poste au Bureau régional de la Méditerranée orientale sans que le personnel reçoive la moindre explication. Il convient de noter qu'une diminution de 10 % déclencherait une enquête locale sur le coût de la vie, ce qui n'a pas été le cas ici. Bien que la Commission de la fonction publique internationale ait donné des explications dans une certaine mesure, les membres du personnel n'ont été informés ni par elle ni par l'Organisation avant de constater la réduction sur leur fiche de paie de mars 2023. Lorsque notre personnel choisit de travailler en dehors des lieux d'affectation du Siège pour que nous puissions mener plus efficacement à bien notre mission, il conviendrait de ne pas le pénaliser d'avoir fait le choix d'une aussi noble cause en amputant son salaire de 10 %. Les membres du personnel recrutés sur le plan international ont des engagements non seulement dans leur pays d'accueil, mais aussi dans leur pays d'origine, qui subissent également des taux d'inflation élevés.

Programme en faveur du respect sur le lieu de travail

13. Le Programme en faveur du respect sur le lieu de travail, établi à la suite de décisions prises par le Conseil exécutif à sa cent cinquante-deuxième session, qui s'est tenue du 30 janvier au 7 février 2023, découlait en droite ligne d'une décision de 2022 du Conseil mondial personnel/administration visant à transformer en programme l'Initiative pour le respect sur lieu de travail. L'Association du personnel de la Région de la Méditerranée orientale a joué un rôle crucial en veillant à ce que cette décision soit inscrite à l'ordre du jour par l'intermédiaire du Bureau exécutif mondial, composé des présidents et vice-présidents des associations du personnel du Siège de l'OMS, des Bureaux régionaux de l'Afrique, des Amériques/OPS, de l'Asie du Sud-Est, de l'Europe, de la Méditerranée orientale et du Pacifique occidental, ainsi que du Centre mondial de services, de l'ONUSIDA et du CIRC. Elle a donc été approuvée à l'unanimité par le Conseil mondial personnel/administration en 2022.

14. Le Groupe de travail sur le respect sur le lieu de travail du Bureau régional de la Méditerranée orientale, composé de l'Association du personnel de la Région, du Bureau de l'Ombudsman, du Conseiller du personnel, du Coordonnateur de la politique en matière de ressources humaines et de l'Unité Justice interne au Siège et des Fonctions opérationnelles, a organisé une formation des facilitateurs visant à créer ensemble un lieu de travail propice au respect et à défendre les valeurs de l'OMS.

15. Dix-sept bureaux de pays ont participé à cette formation de trois jours axée sur la cocréation d'un lieu de travail propice au respect, sur la communication respectueuse dans un environnement de travail faisant la part belle à l'intelligence émotionnelle et sur le renforcement de la résilience, autant de compétences à l'appui de l'efficacité personnelle et professionnelle.

16. Cette formation pilote était une première du genre à l'OMS et servira de modèle dans toutes les Régions.

Système de justice interne

17. Nous sommes satisfaits du travail et des progrès considérables réalisés dans le domaine de la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Toutefois, nous avons le sentiment que le système administré par le Bureau des services de contrôle interne doit encore traiter plus rapidement les dossiers du personnel. Il semblerait que seules les affaires qui attirent beaucoup d'attention soient traitées avec diligence, tandis que d'autres s'éternisent des années sans qu'aucune décision ne soit prise. Encore une fois, cela a un effet négatif sur le personnel, tant du côté des victimes que des auteurs présumés.

Modalités contractuelles

18. On nous promet depuis plusieurs années qu'une réforme des modalités contractuelle est en projet, mais nous ne voyons rien venir jusqu'à présent. La réforme des ressources humaines mise en place durant la transformation prévoyait que les fonctions essentielles soient assumées par du personnel, or, il se trouve que des contrats temporaires ou des consultants servent à couvrir les besoins, parfois pendant des années.

19. Nous saluons les efforts et la contribution du Groupe de travail sur les modalités contractuelles, qui s'est attelé, deux années durant, à l'élaboration de recommandations susceptibles d'améliorer l'application actuelle des types de contrats à l'échelle de l'ensemble de l'Organisation, et nous demandons que son rapport soit publié dès que possible.

20. Nous devons vraiment tenir compte des causes profondes qui dictent le choix des types de contrats, notamment la structure de financement rigide, la limitation des effectifs et la culture institutionnelle.

21. Les fonctions essentielles relevant des attributions du personnel doivent être dotées en personnel, et il convient de mettre en place des mécanismes à cette fin, plutôt que de combler les vides par des contrats temporaires ou le recours à des consultants.

22. Nous tenons également à préciser qu'il est important de recruter le personnel sur la base de descriptifs de poste génériques, de manière à permettre la mobilité et l'évolution des carrières.

23. Enfin, nous constatons toujours des problèmes en matière d'uniformité et de transparence des procédures de recrutement. Il importe de veiller tout particulièrement à préserver l'objectif de la procédure de recrutement par concours.

24. Les pratiques actuelles ont un effet direct sur la santé mentale et le bien-être général de notre personnel.

Assurance-maladie du personnel

25. Une fois encore, nous renouvelons une demande pour que l'on continue de chercher les moyens de garantir une large reconnaissance de la carte d'Assurance-maladie des membres du personnel, l'objectif étant de leur permettre de n'avancer que 20 % des frais médicaux lorsque c'est possible et non pas l'intégralité des coûts, un tel état de fait pouvant nuire à la situation financière de certains participants, en particulier ceux dont le revenu est relativement faible et qui n'ont généralement pas les moyens de régler l'intégralité de leurs factures. Nous souhaiterions que cette demande, que nous formulons maintenant depuis plusieurs années consécutives, soit prise en compte, afin de garantir que les affiliés ne sont pas laissés pour compte, en particulier dans des Régions telles que la Région de la Méditerranée orientale.

Contributions fixées

26. Le Comité du personnel se félicite de la décision prise par l'Assemblée mondiale de la Santé de soutenir un financement durable qui, nous l'espérons, aura une incidence positive sur la rétention des personnes qui travaillent pour nous. Nous encourageons les États Membres à rester fermes dans leur engagement, en particulier à la lumière des domaines de travail élargis évoqués précédemment. Cela a des conséquences à la fois sur le bien-être du personnel et sur des produits tangibles.

27. En résumé, l'Organisation compte beaucoup sur son personnel et les États Membres attendent des résultats concrets. Nous sollicitons donc de votre part que vous nous permettiez de nous acquitter efficacement de nos fonctions et que vous fassiez une évaluation approfondie de l'impact des politiques et des problèmes abordés ci-dessus.

= = =