Organisation mondiale de la Santé

CONSEIL EXÉCUTIF
Cent trente-quatrième session
Point 12.3 de l'ordre du jour provisoire

EB134/INF./1
15 janvier 2014

Déclaration du représentant des Associations du Personnel de l'OMS

1. Nous aimerions pour commencer cette déclaration présenter nos meilleurs vœux pour 2014 au Directeur général, le Dr Margaret Chan, à nos responsables exécutifs respectifs et à tous les membres du Conseil exécutif.

2. Notre déclaration a reçu l'aval des 10 Associations du Personnel qui représentent près de 9000 employés des Nations Unies qui relèvent du Règlement et du Statut du Personnel de l'OMS.[1] Nous nous adressons à vous à un moment important de l'histoire de la santé et du développement mondiaux alors que beaucoup d'entre vous vous engagez dans divers processus destinés à façonner l'avenir après 2015, en capitalisant sur les réalisations et en intensifiant les efforts pour résoudre les nombreux problèmes encore en suspens. Vous pouvez en cela compter sur l'engagement plein et entier du personnel, qui est prêt à collaborer avec vous pour relever une nouvelle série de défis et renforcer notre action afin d'accroître notre impact collectif sur la santé des peuples partout dans le monde. Les questions que nous soulevons ici sont présentées dans ce contexte, celui de notre attachement aux principes et aux objectifs des organisations que nous servons. À cet égard, nous souhaitons appeler votre attention sur des problèmes qui affectent le personnel et notre travail de manière générale.

3. En octobre 2013, nous avons rencontré les représentants de l'administration lors de la douzième réunion du Conseil mondial personnel/administration de l'OMS. Nous nous sommes félicités d'un débat encourageant avec le nouveau Directeur de la Gestion des ressources humaines au Siège, Mme Françoise Nocquet, qui nous a présenté sa vision de la stratégie des ressources humaines de l'Organisation. Comme elle, nous sommes fermement convaincus que la promotion d'un environnement professionnel propice est essentielle pour l'avenir de nos organisations et leur aptitude à attirer et à retenir les meilleurs éléments. Nous partageons en outre sa conviction que les principes généraux d'égalité des sexes, de diversité, de collaboration et de responsabilité nous renforceront en tant que personnel et accroîtront l'impact de notre action.

4. De même que les organisations ont besoin de souplesse, le personnel – compte tenu de la diversité des situations personnelles et familiales – a aussi besoin de souplesse. Nos situations personnelles et professionnelles évoluent dans le temps, par exemple lorsque nous avons des enfants, que nous améliorons nos qualifications professionnelles ou que nous sommes confrontés à la maladie – nous-mêmes ou dans notre entourage. Nous nous réjouissons de poursuivre le dialogue avec

[1] Association du Personnel du Siège de l'OMS ; Association du Personnel de l'OMS, Section GSC ; Association du Personnel de la Région africaine ; Association du Personnel de la Région de la Méditerranée orientale ; Association du Personnel de la Région européenne ; Association du Personnel de l'Organisation panaméricaine de la Santé ; Association du Personnel de la Région de l'Asie du Sud-Est ; Association du Personnel de la Région du Pacifique occidental ; Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA ; et Association du Personnel du CIRC.

l'administration sur la façon d'améliorer cet environnement. En tenant compte de la diversité des situations, nous ferons en sorte de créer des conditions propices à l'inclusion et à la diversité en offrant une sécurité sociale, un soutien et les mesures d'accompagnement raisonnables requises en ce qui concerne les obligations familiales, la maladie et l'incapacité. Il est particulièrement important de mettre à nouveau l'accent sur cet environnement propice alors que l'OMS s'engage dans la mise en œuvre d'un programme de mobilité du personnel. L'expérience de divers organismes des Nations Unies montre que ces programmes fonctionnent mieux lorsque l'on crée des situations gagnant-gagnant tant pour le personnel que pour l'Organisation, que l'on favorise le développement professionnel et que l'on continue de prendre en compte les exigences de la vie familiale.

5. Avec cette dernière réunion du Conseil mondial personnel/administration, nous espérons avoir mis en route un nouveau débat positif sur cette notion de « flexibilité ». Ces dernières années, le terme est devenu un euphémisme ; trop souvent, il est perçu comme synonyme de diminution des effectifs ou d'érosion des conditions d'emploi. Par exemple, nous restons préoccupés par les incidences éventuelles des récents changements apportés concernant la période ouvrant droit à réaffectation, passée de cinq à 10 ans de service. Dans notre déclaration antérieure au Conseil exécutif et dans nos discussions avec l'administration, nous avons mis en garde contre des répercussions négatives possibles, en particulier pour les femmes dans les organisations. Nous espérons que dans les années à venir, nous pourrons suivre étroitement la situation et en atténuer les effets si nécessaire.

6. Pour ce qui est de l'avenir, nous avons le sentiment d'avoir tourné une page, en mettant à nouveau l'accent, dans notre dialogue personnel/administration, sur le renforcement du personnel et de notre aptitude collective à produire des résultats. Ces discussions doivent nécessairement s'appuyer et se concentrer sur un environnement propice. Nous espérons pouvoir compter sur le soutien des États Membres à cet égard afin que les meilleures pratiques mondiales en matière d'environnement professionnel puissent avec le temps s'inscrire dans les règlements, règles, politiques et pratiques de l'Organisation mondiale de la Santé, et même servir de modèle à d'autres organismes des Nations Unies et au-delà.

7. Nous comptons également sur les États Membres pour faire en sorte que nos organes directeurs soient de véritables instances de responsabilité, faisant prévaloir l'excellence depuis le recrutement jusqu'à la définition générale des programmes de l'Organisation. Nous sommes préoccupés par les allégations d'ingérence de certains États Membres dans les processus de sélection et de recrutement, selon lesquelles il serait fait pression sur de hauts responsables pour qu'ils nomment des ressortissants de certains pays sans veiller à assurer « les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité » comme le stipule le Statut du Personnel de l'Organisation mondiale de la Santé.[1] Les membres du personnel sont également inquiets des exemples d'allocations budgétaires faites en fonction de priorités nationales particulières – souvent changeantes – plutôt qu'en vertu de buts et d'objectifs sanitaires stratégiques communs. Nous espérons promouvoir un dialogue ouvert et constructif sur ces questions pour faire en sorte que notre attachement commun à l'excellence, à l'indépendance et à l'impartialité des organisations et de leurs personnels prévale.

8. Compte de tenu de notre aspiration à servir de modèle et d'employeur de choix, nous devons préciser que des mesures importantes et urgentes doivent être prises pour corriger les défauts qui ont des répercussions négatives sur les organisations et leur travail. Nous souhaitons appeler votre attention sur trois priorités urgentes du point de vue du personnel :

[1] Documents fondamentaux, 47e éd., Genève, Organisation mondiale de la Santé, 2009.

a) **La réforme de l'Assurance-maladie du personnel de l'OMS :** l'approche actuellement suivie pour la prestation de services en matière d'Assurance-maladie du personnel de l'OMS ne répond pas aux besoins des membres du personnel et de leur famille, et notamment du personnel travaillant sur le terrain, et représente un risque grave pour la santé et la sécurité, en particulier en cas d'urgence sanitaire. Le Conseil mondial personnel/administration a débattu franchement des failles et des défauts des services actuels – notamment l'absence de reconnaissance de l'Assurance-maladie du personnel de l'OMS pour les établissements de santé locaux et la nécessité pour le personnel de verser en garantie des montants importants directement en espèces – ainsi que les dommages, difficultés et risques connexes que ces insuffisances créent pour les membres du personnel, les retraités et les personnes à leur charge. Certains membres du personnel recrutés localement dans les pays ont déclaré différer des soins pourtant nécessaires en raison des coûts directs élevés et des retards dans le traitement de leurs demandes de remboursement. Nous prions instamment le Directeur général d'entreprendre d'urgence un réexamen rapide de la situation et des possibilités de réforme en vue de mettre en place un système moderne qui garantisse : a) la reconnaissance locale de notre assurance ; b) l'accès à des services médicaux à un meilleur prix ; et c) le paiement direct par l'Assurance-maladie du personnel des dispensateurs de soins de santé. Outre l'impératif sur le plan humain, nous y voyons également un élément décisif en faveur de réforme, car cela permettra de réduire le coût général des soins de santé pour la Caisse d'Assurance-maladie du personnel.

b) **Réforme des mécanismes de justice interne :** la responsabilité et l'intégrité sont des caractéristiques essentielles des obligations et des normes de conduite des fonctionnaires des Nations Unies. Cependant, de meilleurs systèmes sont nécessaires pour renforcer ces normes et garantir l'accès à la justice pour tous les membres du personnel de l'Organisation quelles que soient les plaintes, au niveau du Siège jusqu'au niveau des pays. Les membres du personnel ne sont pas convaincus que les méthodes et mécanismes actuels les servent au mieux. Les procédures sont longues ; les enquêtes ne sont pas suffisamment indépendantes et le mécanisme de traitement des plaintes ne repose pas sur une expertise juridique suffisante. L'administration rapide de la justice est essentielle pour le personnel. Nous constatons avec plaisir que le Directeur général est attaché à entreprendre un réexamen et un processus de réforme de ces mécanismes et sommes prêts à lui apporter notre plein soutien et notre collaboration. Un lieu de travail juste et équitable renforce l'engagement et la confiance, améliore le bien-être et la santé du personnel, et conduit en définitive au succès.

c) **Investissement dans la gestion du personnel et le développement des carrières :** beaucoup déclarent que le personnel est l'« atout le plus précieux » des organisations. Nous souscrivons entièrement à cette déclaration, mais nous pensons qu'il est nécessaire et possible d'investir davantage dans le personnel et d'adopter une approche plus active de la gestion du personnel afin de mieux tirer parti de ses compétences en lui offrant un éventail de possibilités de carrière plus dynamique qui évolue en termes de responsabilité et de complexité. Le programme proposé de mobilité du personnel est susceptible de créer de nouvelles opportunités, d'exposer le personnel à différents contextes sociaux et politiques, et de renforcer la cohésion entre bureaux. Les Associations du Personnel ont préconisé la mobilité tant fonctionnelle que géographique, suivant une approche tenant compte des exigences de la vie familiale, mais aussi de diverses considérations personnelles et professionnelles. Avec le nombre important de départs à la retraite prévus au cours des 10 prochaines années, nous entrevoyons également la possibilité de favoriser le développement du personnel pour améliorer ses compétences et de poursuivre la mise en œuvre du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur

l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes[1] afin de remédier au déséquilibre hommes-femmes au niveau supérieur des organisations.

9. Nous souhaitons également soulever une question importante commune aux organisations du système des Nations Unies et qui dépasse le cadre de l'OMS. Pour que l'OMS puisse être un employeur de choix, la rémunération globale, aussi bien pour les membres du personnel recrutés au plan national qu'au plan international, doit être fonction de leurs compétences et de leurs qualifications, ainsi que du coût de la vie au lieu d'affectation. Dans le cas du personnel recruté localement dans les lieux d'affectation hors Siège, la méthodologie d'enquête sur les traitements ne prend pas suffisamment en considération les facteurs qui érodent le pouvoir d'achat, et notamment l'inflation. En outre, la méthodologie de la Commission de la Fonction publique internationale se limite à son aptitude à comparer pleinement la rémunération globale offerte par les employeurs de référence sur le marché du travail. Ce fait est compliqué par la notion de rémunération « officielle » et « non officielle » dans certains lieux. Il y a eu des allégations selon lesquelles, dans certains cas, les rémunérations des employeurs de référence – pour des raisons d'attractivité – comprennent des primes en espèces et autres formes de gratification qui peuvent même ne pas être comptabilisées et ne pas être déclarées aux autorités fiscales et autres autorités nationales. Lorsque la rémunération officielle ne correspond pas à la rémunération réelle, le personnel des Nations Unies est encore désavantagé. Pour pouvoir attirer et retenir les meilleurs employés, le système commun des Nations Unies doit pouvoir s'appuyer sur des méthodes appropriées pour établir une rémunération globale compétitive. Nous comptons sur votre engagement et sur votre appui lorsque cette question sera examinée dans les années à venir au niveau du système des Nations Unies.

10. Lors d'une session antérieure du Conseil exécutif, nous avons constaté que la menace de perte d'emploi – dans une organisation quelle qu'elle soit – peut avoir un effet très négatif sur le moral du personnel et son sentiment de sécurité. En ce qui concerne les fonctionnaires internationaux, l'impact potentiel est d'autant plus grand qu'ils ne sont généralement pas protégés au titre des dispositifs nationaux de sécurité sociale. Lors de la dernière réunion du Conseil mondial personnel/administration, les Associations du Personnel ont été informées par l'administration des options à l'étude pour mettre en place un système de protection en cas de perte d'emploi. Nous sommes déçus de constater que le modèle présenté par le personnel – qui impliquait un cofinancement par le personnel et par l'Organisation, analogue à l'approche suivie par la Caisse commune des Pensions du Personnel des Nations Unies, la Caisse d'Assurance-maladie du personnel de l'OMS et plusieurs autres modèles établis par les États Membres – est considéré comme « trop complexe du point de vue administratif ». Nous sommes impatients de reprendre les discussions sur les moyens d'améliorer la sécurité sociale pour le personnel de façon à mieux aligner nos pratiques sur les normes et bonnes pratiques internationales.

11. Pour conclure, nous vous remercions de nous offrir cette possibilité de nous exprimer devant le Conseil aujourd'hui et d'entamer ce dialogue. Nous considérons notre collaboration actuelle avec nos structures administratives respectives, ainsi que collectivement avec le Directeur général, comme un moyen important de promouvoir un environnement professionnel propice, de promouvoir l'excellence institutionnelle et d'accroître notre impact sur la santé des peuples dans le monde.

Merci.

= = =

[1] System-wide action plan for implementation of the United Nations CEB policy on gender equality and the empowerment of women. New York, ONU-Femmes, avril 2012.