Organisation mondiale de la Santé

CONSEIL EXÉCUTIF **EB135/INF./1**
Cent trente-cinquième session **21 mai 2014**
Point 7.1 de l'ordre du jour

Déclaration du représentant des Associations du Personnel de l'OMS

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil exécutif, Dr Chan, Mesdames et Messieurs les délégués et chers collègues,

1. Les 10 Associations du Personnel qui participent au Conseil mondial personnel/administration de l'OMS souhaitent exprimer leur gratitude et leur soutien au Directeur général, le Dr Margaret Chan, pour les efforts qu'elle déploie afin de diriger et réformer l'Organisation. Nous nous réjouissons aussi de l'occasion qui nous est offerte de présenter au Conseil exécutif notre point de vue concernant les possibilités et défis auxquels nous sommes aujourd'hui confrontés, ainsi que des informations actualisées sur les progrès accomplis concernant les priorités que nous avons définies lors de sessions antérieures.

2. Les Associations du Personnel se sont engagées aux côtés de l'administration sur de nombreux aspects de la réforme de l'OMS. Nous sommes convaincus que la réforme aidera l'Organisation à réaliser son plein potentiel moyennant un personnel motivé, hautement compétent, et capable de mener à bien les buts poursuivis et de s'adapter aux changements auxquels les pays sont confrontés. Dans le cadre de ce processus, nous observons que les attentes croissantes de la part des États Membres et de nos partenaires se traduisent aussi par des exigences croissantes à l'égard du personnel. Certes, nous sommes attachés au succès de la réforme, mais nous demandons aussi aux organes directeurs de nous soutenir dans notre action pour parvenir à une plus grande efficacité économique et répondre aux contraintes auxquelles nous sommes confrontés. En particulier, il est peu réaliste d'espérer de nouvelles améliorations dans le domaine de la santé avec des ressources humaines et financières toujours plus limitées.

3. Pour un plus grand impact, il faut un personnel mieux préparé. Investir dans le **développement professionnel du personnel** – dans toutes les catégories et tous les lieux d'affectation – est un élément important pour améliorer les résultats de l'OMS de manière générale. Une meilleure gestion des carrières individuelles et de plus grandes possibilités d'évolution sont nécessaires. Nous avons aussi besoin d'un système de gestion des services du personnel qui permette de reconnaître les réussites individuelles et collectives. Le personnel est conscient que les progrès dans les résultats et l'impact collectifs que nous obtenons relèvent de la responsabilité commune du personnel et de l'administration. Dans le cadre de nos échanges avec le Conseil mondial personnel/administration de l'OMS et dans d'autres enceintes, nous constatons des possibilités d'amélioration. Nous devons être réalistes quant à la difficulté de la tâche à venir, car il reste encore beaucoup à faire pour améliorer les pratiques actuelles de gestion, telles que la gestion des services du personnel, qui, lorsqu'elles sont mal exercées, peuvent porter atteinte à la réputation de l'Organisation et au moral du personnel. Nous vous demandons votre soutien pour parvenir à ce changement en instaurant une culture de l'Organisation qui permettrait la reconnaissance des idées et des pratiques intéressantes et leur traduction rapide en réels progrès.

4. Dans un tel contexte, la fidélisation des talents et la création de possibilités de carrière doivent constituer un impératif à tous les niveaux au sein du personnel, y compris pour les assistants, les autres membres du personnel d'appui, et les membres du personnel de la catégorie professionnelle recrutés au niveau national ou au niveau international. Nous devons investir pour attirer des jeunes gens prometteurs et pour leur offrir des possibilités de progresser au sein de l'OMS ou du système des Nations Unies. De tels efforts permettront à nos Directeurs généraux de s'appuyer sur un personnel fiable, efficace, qui comprenne nos dimensions multiples et transmette la mémoire de notre Organisation.

5. Le second pilier de la réforme de l'OMS, la **mobilité du personnel**, est une question importante qui mérite une attention particulière. Cette initiative devra prendre en considération les situations professionnelle et personnelle des membres du personnel afin de promouvoir pleinement les intérêts de l'Organisation. Si elle est appliquée de manière adaptée, nous voyons la mobilité comme le moyen de progresser pour accroître la cohésion de l'institution et lui conférer une véritable dimension mondiale. Elle peut aussi offrir des possibilités supplémentaires de réaffectation latérale et d'évolution professionnelle, en particulier si la rotation est appliquée à un large groupe de postes, et non uniquement aux membres du personnel de la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international.

6. Toutefois, nous devons revoir l'ensemble des postes et définir les catégories d'emploi dans le cadre desquelles la mobilité ou la rotation peut être envisagée. Définir et gérer un tel système nécessitera une préparation approfondie, en étroite collaboration avec la direction et les représentants du personnel. L'OMS, en tant qu'institution spécialisée, exige un niveau élevé de compétences techniques pour bon nombre des fonctions de son personnel. Il est par conséquent essentiel de déterminer les postes qui sont effectivement interchangeables ainsi que ceux qui requièrent des compétences spécialisées, pour que soit maintenue la crédibilité des différents programmes.

7. Pour ce qui est de la question **du système de justice interne**, les Associations du Personnel et l'administration sont conscients des lacunes actuelles, en particulier du fait que le personnel n'est pas protégé par les tribunaux administratifs locaux. Aujourd'hui, plus de 20 affaires sont examinées par le Tribunal administratif du BIT (une décision étant attendue dans la majorité d'entre elles) et plus de 50 autres sont soumises au Comité d'Appel du Siège. Des litiges sont régulièrement portés à l'attention du Bureau de l'Ombudsman et des Associations du Personnel, et occasionnellement des services de contrôle interne (IOS). Le psychologue du personnel et les services médicaux sont régulièrement contactés. L'examen des affaires et leur résolution demandent encore en moyenne plus d'une année, d'où la difficulté pour le personnel d'être protégé des abus et pour l'Organisation de détecter rapidement et de corriger les comportements contraires à l'éthique, la fraude et le harcèlement.

8. Dans le cas des membres du personnel des bureaux régionaux et des bureaux de pays, les délais dans les procédures d'appel sont encore plus longs, pouvant aller jusqu'à six ans. En outre, certains bureaux régionaux ne disposent pas des ressources et des mécanismes nécessaires pour proposer un autre mode de gestion des conflits (ombudsman et psychologue) ou offrir des services de conseil. Afin de revoir et de modifier notre système de justice interne, nous avions indiqué l'an dernier au Conseil exécutif que, conjointement à nos collègues d'autres institutions des Nations Unies, les Associations du Personnel se proposaient d'organiser un colloque pour examiner les options en matière de réforme de la justice interne qui satisferaient aux critères standard des Nations Unies.

9. Il s'agira notamment d'examiner les systèmes de justice interne et à l'échelle des Nations Unies, étant donné que le personnel de l'OMS n'est pas protégé par les tribunaux civils locaux. En parallèle, l'administration s'est engagée à mener son propre examen de notre système de justice interne, avec la participation des représentants du personnel. Les Associations du Personnel ont proposé de soutenir une conférence du même type organisée par l'Organisation internationale du Travail en septembre 2014, dont l'objectif est de recenser les bonnes pratiques. Nous espérons que le Conseil exécutif apportera son soutien à notre administration pour qu'elle réalise avec diligence son propre examen. Nous apprécions qu'une administration renforcée de la justice soit ajoutée à la stratégie des ressources humaines, mais nous estimons qu'elle devrait être envisagée et intégrée indépendamment des trois domaines de réforme concernant les programmes, la gouvernance et la gestion. Cela permettrait de dissocier le déroulement de la justice des responsabilités ordinaires de l'OMS en matière d'administration et de gestion.

10. À la session de janvier 2014 du Conseil exécutif, nous avons fait part de nos profondes préoccupations concernant les services de l'**Assurance-maladie du personnel** de l'OMS (SHI). Particulièrement inquiétante est notamment l'absence de reconnaissance locale de l'Assurance-maladie de l'OMS dans les établissements de santé d'un certain nombre de pays, et l'obligation qui en découle pour le personnel de verser des montants importants à titre de garantie. Le personnel, les retraités et leurs familles qui sont sur le terrain sont les premiers touchés, et les difficultés liées à cette situation représentent un risque majeur pour la santé et la sécurité lorsqu'il s'agit d'urgences de santé. Nous avons le plaisir de vous annoncer que, depuis janvier 2014, le Comité de contrôle mondial de l'Assurance-maladie du personnel de l'OMS a entrepris d'examiner les difficultés rencontrées par le personnel et a décidé de faire appel à des experts extérieurs pour mener un examen complet des dispositions administratives de l'Assurance-maladie du personnel et recommander des améliorations.

11. Nous ne doutons pas que le processus sera rigoureux et progressera rapidement, et les Associations du Personnel s'engagent à travailler avec l'administration pour rechercher les meilleures solutions. Entre-temps, nous avons demandé que des mécanismes appropriés soient de toute urgence mis en place pour que l'Assurance-maladie du personnel puisse apporter un soutien 24 heures sur 24, sept jours sur sept, en cas d'urgence, et que des procédures soient instaurées pour que des garanties de paiement préalables soient fournies aux établissements de santé.

12. Au-delà de l'OMS, le cadre plus large du **système commun des Nations Unies** a aussi une incidence sur nos conditions de service. L'examen actuel de l'ensemble des prestations offertes par les organisations du régime commun par le Comité de haut niveau des Nations Unies sur la gestion aura de profondes conséquences sur la manière dont nous pouvons servir l'OMS mais aussi attirer de nouveaux talents. En particulier, le Comité a constaté l'absence de plan de développement de carrière qui pourrait offrir des possibilités égales au personnel tout en tenant compte du besoin de diversité et d'équilibre entre les sexes ; les demandes souvent répétées pour qu'il soit fait plus avec moins de moyens ; le recours accru aux contrats ne donnant pas le statut de membre du personnel ; et l'absence de planification de la relève. Les membres du Conseil exécutif ont la capacité de se faire entendre pour préconiser la promotion des bonnes pratiques dans l'ensemble du système des Nations Unies et offrir ainsi au personnel des conditions optimales pour remplir les missions dévolues aux organisations du système.

13. Veiller à ce que les salaires et les prestations restent concurrentiels est une condition nécessaire pour permettre aux organisations telles que l'OMS de rester compétitives alors qu'elles s'efforcent de recruter les personnes les plus compétentes à tous les niveaux. Les méthodes d'enquête sur les salaires pour le personnel recruté au niveau local dans les lieux d'affectation hors Siège désavantagent certains des personnels des Nations Unies – y compris de l'OMS. Cela a des conséquences négatives sur la capacité des Nations Unies à attirer et à retenir les personnels les plus compétents. Les méthodes

actuelles et leur application ne permettent pas de tenir compte des réalités changeantes et, dans le pire des cas, peuvent produire des résultats contraires à l'évolution du marché. Dans de tels cas, non seulement le personnel existant est démoralisé, mais les Nations Unies risquent de perdre, et souvent perdent effectivement, leur personnel au profit d'autres entités locales. Sur un sujet apparenté, le personnel espère que l'âge de la retraire (65 ans) sera appliqué à tous sans plus de délai, les droits acquis à une retraite anticipée étant préservés. Nous avons le sentiment que ces questions doivent être traitées de toute urgence au niveau du système des Nations Unies et nous faisons appel à votre soutien à cet égard.

14. En conclusion, les Associations du Personnel souhaiteraient répéter qu'elles s'engagent à poursuivre une étroite collaboration avec l'administration, la haute direction et les organes directeurs pour moderniser l'Organisation et continuer à améliorer son efficacité. Nous souhaiterions souligner combien il importe que l'administration consulte le personnel et s'abstienne d'invoquer le fait accompli dans le processus de décision. L'un des moyens de réduire au minimum un tel risque est de consulter au plus tôt les représentants du personnel lorsque d'importantes modifications qui auront une incidence sur les conditions de service et les droits du personnel sont envisagées.

15. En résumé, nous souhaitons vivement obtenir votre soutien pour favoriser une culture forte et positive en matière de gestion, sauvegarder des conditions d'emploi, des salaires et des prestations satisfaisantes, instaurer une mobilité qui soit gérée de manière cohérente et reconnaître la justice interne comme un pilier supplémentaire dans le cadre de la réforme de l'OMS, tout en poursuivant les travaux en cours sur l'Assurance-maladie du personnel et en préconisant de bonnes pratiques au sein du système des Nations Unies.

16. Nous souhaiterions clôturer cette intervention en répétant que le personnel a confiance dans les possibilités offertes par la réforme pour renforcer le rôle de l'Organisation, principale institution internationale dans le domaine de la santé. Nous croyons qu'un dialogue respectueux et permanent nous permettra de parvenir collectivement à une meilleure santé pour l'ensemble des populations du monde. Nous vous remercions de nous avoir offert cette nouvelle possibilité de faire rapport au Conseil exécutif et nous efforcerons de continuer à vous fournir des propositions franches et constructives pour l'avenir de l'OMS.

= = =