Organisation mondiale de la Santé

CONSEIL EXÉCUTIF
Cent trente-sixième session
Point 14.3 de l'ordre du jour provisoire

EB136/INF./1
20 janvier 2015

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. Les associations du personnel de l'OMS, de l'ONUSIDA et du CIRC remercient le Directeur général, le Dr Margaret Chan, pour son leadership et ses orientations dans cette période déterminante au cours de laquelle l'Organisation fait l'objet de nombreuses réformes internes et doit relever quantité de défis internationaux, en particulier pour diriger la riposte à la flambée de maladie à virus Ebola. Pour notre part, et au nom du personnel de toute l'Organisation, nous nous sommes engagés à faire de notre mieux pour atteindre les objectifs de l'OMS et soutenir chaque effort tendant à préserver et à améliorer les conditions d'emploi, les salaires et les prestations.

2. Nous observons avec satisfaction que les associations du personnel et la haute direction ont maintenu une relation de travail positive et professionnelle. La direction déploie des efforts louables pour répondre aux nombreux problèmes et préoccupations portés à son attention. On pourrait cependant en faire beaucoup plus face aux obstacles quotidiens qui empêchent les fonctionnaires de fournir efficacement leurs services.

3. L'**épidémie d'Ebola** donne un caractère d'urgence à nos débats au cours de la présente session du Conseil exécutif. Les États Membres comme le Secrétariat ont été mis à rude épreuve et nous devons être à la hauteur. Permettez-nous néanmoins de rappeler qu'il y a tout juste quatre ans, nous avons attiré l'attention du Conseil exécutif sur l'importance du déficit budgétaire. Dans la période 2010-2012, l'OMS a perdu près de 1000 fonctionnaires au niveau mondial. La Région africaine a été la plus touchée par ces réductions de personnel, suivie de près par le Siège. À l'époque, les États Membres diminuaient leurs budgets dans le but de réduire leurs déficits nationaux, et le Secrétariat n'avait d'autre choix que de suivre le mouvement.

4. Pourtant, l'OMS demeure l'« autorité directrice et coordinatrice de l'action sanitaire dans le système des Nations Unies ». Avant même que le Directeur général déclare la flambée d'Ebola comme étant une urgence de santé publique de portée internationale, les rares fonctionnaires de la Région africaine et du Siège encore chargés de la lutte contre les maladies infectieuses faisaient déjà preuve d'un dévouement exceptionnel pour s'acquitter d'une tâche qu'ils savaient déjà colossale au regard des moyens dont ils disposaient. Depuis que la situation d'urgence a été déclarée, l'OMS envoie dans les zones touchées des centaines de fonctionnaires administratifs et techniques parmi les plus compétents, venus des bureaux de pays, des bureaux régionaux et du Siège. Ce personnel travaille dans des conditions extrêmement difficiles.

5. Aujourd'hui, pour que l'OMS remplisse sa mission d'« autorité directrice et coordonnatrice de l'action sanitaire », son personnel doit étroitement collaborer avec les partenaires pour dénombrer les cas et les décès et pour déterminer où et pourquoi le virus se propage, qui le transmet et qui le contracte, afin de pouvoir affecter les ressources là où elles sont nécessaires. C'est dans cette perspective également que nous apportons des informations et un soutien aux agents de santé et aux chefs communautaires locaux afin qu'ils expliquent au public comment se protéger et comment éviter l'infection et la propagation. C'est pour cela aussi que nous travaillons aujourd'hui sur des thérapies novatrices et de nouvelles approches en vue de mettre au point très rapidement de nouveaux médicaments, thérapies biologiques et vaccins, qui pourront très vite être utilisés aux avant-postes de cette bataille.

6. L'OMS a la capacité de le faire, et nous nous y attachons, mais cette mobilisation a un coût. Elle affecte directement les autres fonctions constitutionnelles confiées à l'OMS par les États Membres. Quand nous avons commencé à ressentir les effets des réductions d'effectifs, en 2010, personne ne s'attendait à une situation d'urgence comme l'épidémie d'Ebola. Nous avons vu l'Organisation s'éloigner du modèle qu'elle appliquait alors en matière de ressources humaines pour recruter davantage de personnel à court terme et sous-traiter une part croissante de ses activités. Un tel choix se traduit, par définition, par une baisse du budget « personnel » et une hausse du budget « activités », mais il a aussi entraîné une perte d'expérience et une dégradation du moral, de la motivation et de l'engagement, à tous les niveaux de l'Organisation. Malgré la hausse des fonds disponibles pour l'action sanitaire chez les partenariats et initiatives mondiaux financés en parallèle, les États Membres et les systèmes de santé, en particulier ceux de l'Afrique, sont paradoxalement devenus encore plus vulnérables.

7. En 2010, compte tenu des problèmes économiques auxquels tous les gouvernements du monde se sont trouvés confrontés, l'intérêt porté aux risques de crise sanitaire mondiale a faibli. Les États Membres, nous disait-on alors, voulaient une OMS « adaptée à son objet », autrement dit une organisation dotée d'une « main-d'œuvre flexible ». Or, les réductions de personnel ont entravé notre action contre cette épidémie et contre les autres menaces mondiales qui pèsent sur la santé publique.

8. Le Directeur général est chargé de trouver un équilibre délicat entre, d'une part, les demandes des États Membres de l'OMS et, d'autre part, les problèmes de santé publique mondiaux. Le personnel de l'OMS s'engage à travailler avec elle pour relever ces défis et demande aux États Membres et aux principaux donateurs de comprendre la situation et de fournir à l'Organisation des ressources suffisantes pour qu'elle puisse remplir son mandat.

9. En octobre 2014, les associations du personnel et le Conseil mondial personnel/administration se sont réunis pour discuter ouvertement, en étroite concertation, de la nouvelle stratégie de ressources humaines qui aura une incidence directe sur l'ensemble du personnel. Ils ont notamment abordé la mobilité du personnel, les cheminements de carrière, la justice interne, l'assurance-maladie du personnel et les questions administratives. De plus, les réunions institutionnalisées régulières qui se sont tenues avec la haute direction à tous les niveaux de l'Organisation ont permis de renforcer les mécanismes de dialogue et le partenariat entre la direction et les associations du personnel. Ces mécanismes servent également de système d'alerte précoce efficace pour identifier les sujets de préoccupation et prévenir les problèmes.

10. Le personnel de l'OMS au Siège, dans les bureaux régionaux et dans les bureaux de pays sont favorables au principe de **mobilité géographique des membres du personnel de la catégorie professionnelle recrutés au niveau international**. Cependant, il manque un élément essentiel dans la politique de mobilité proposée : elle ne précise pas à ce jour en quoi son caractère obligatoire aide l'OMS à atteindre ses objectifs.

11. Correctement gérée, la mobilité servira la carrière des fonctionnaires. Elle aidera à répartir la charge que représentent les lieux d'affectation classés difficiles et enrichira l'expérience professionnelle du personnel. Mais il faut encore répondre à une question simple : en quoi l'obligation de mobilité va-t-elle rendre l'OMS plus efficace et plus efficiente face aux défis actuels et futurs de santé publique tels que la flambée épidémique ? Corrélativement, il nous faut établir le rôle stratégique d'une politique de mobilité obligatoire dans un organisme technique et normatif tel que l'OMS, par rapport à un organisme opérationnel comme le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés ou aux opérations de maintien de la paix des Nations Unies.

12. La mobilité n'est pas une fin en soi et n'a pas non plus comme objectif principal de bénéficier au personnel. Comme la flambée d'Ebola nous l'a appris, les enjeux sont trop importants pour prendre des risques de cette nature. Les données disponibles indiquent que la mobilité obligatoire ne peut pas être mise en place selon le projet actuel. Si l'on suit le calendrier du schéma proposé, le prochain Directeur général qui entrera en fonctions en 2017 supervisera un jeu de chaises musicales mondial touchant des centaines de fonctionnaires chevronnés. Les modifications proposées pour le Statut du personnel et le Règlement du personnel risquent également d'être contestées, car une organisation ne peut pas modifier rétrospectivement le statut d'un membre du personnel au détriment de celui-ci.

13. Pour que la mobilité géographique des membres du personnel de la catégorie professionnelle recrutés au niveau international soit un succès, nous devons créer des mesures d'incitation adaptées et mener davantage de recherches sur la manière de l'appliquer efficacement. Il s'agit d'un élément essentiel pour défendre cette politique et mobiliser les soutiens nécessaires à sa mise en œuvre. Plusieurs hauts responsables de l'Organisation ont fait part aux associations du personnel de leurs doutes quant à la possibilité de mettre en œuvre la politique de mobilité telle qu'elle est proposée actuellement. Il faut procéder en plusieurs étapes, en se fondant sur des cibles réalistes et des objectifs opérationnels atteignables. Pour élaborer sa politique, le Secrétariat des Nations Unies est d'abord passé par des étapes préliminaires (large recours aux descriptions de postes génériques, définition de réseaux d'emplois mondiaux) qui, pour beaucoup, n'ont pas encore été franchies à l'OMS. Or, il faut le faire avant d'entamer la mise en œuvre, car il est impossible de se préparer à la politique de mobilité et de l'appliquer en même temps.

14. Évoquons maintenant le **système de justice interne**. Il est bien connu que la durée du traitement des plaintes des fonctionnaires est de plus d'un an en moyenne, et parfois bien plus longue encore. Cela nuit gravement à l'efficacité du système et à la confiance qui lui est portée. Nous avons donc accueilli avec grande satisfaction l'examen du système réalisé en 2014 par un groupe d'experts. Lors de la réunion du Conseil mondial personnel/administration, nous avons eu l'occasion de débattre de cette question avec la direction et constaté avec satisfaction qu'elle partage nombre de nos préoccupations. Elle s'accorde en particulier avec nous sur l'importance de la prévention et d'un règlement rapide des dossiers, ce qui passe notamment par un recours accru à la médiation, et sur le fait que tous les membres du personnel doivent œuvrer au respect de chacun sur le lieu de travail. Pour que notre système de justice interne soit efficace, il faut impérativement que le personnel ait confiance en celui-ci. On veillera tout particulièrement à ce que les membres du personnel de tous les lieux d'affectation aient un même accès à des mécanismes formels et informels de règlement des conflits qui soient justes et transparents. Nous nous réjouissons à la perspective de collaborer avec la direction au cours de l'année à venir en vue de créer un système de justice interne efficace, rapide, indépendant et complet, pour tous.

15. Le personnel, de concert avec l'Administration, met en œuvre l'initiative en faveur du **respect sur le lieu de travail**. Le Directeur général a exprimé son engagement dans une vidéo adressant un message fort à l'ensemble du personnel, laquelle sera suivie de vidéos où s'exprimeront les directeurs régionaux. Ce message a été bien reçu et il a suscité de nombreuses idées, un vif intérêt et des attentes. Bien d'autres mesures devront suivre, soutenues par la haute direction et par l'action et le comportement de chacun de ceux qui travaillent pour l'OMS, indépendamment de leur statut professionnel.

16. Concernant l'**assurance-maladie du personnel**, nous sommes heureux de faire observer que, ces 12 derniers mois, la direction de l'OMS a recruté des consultants externes pour examiner les services d'assurance-maladie du personnel et les dispositions administratives connexes. Nous nous félicitons des mesures intermédiaires prises à ce jour par le fonds de l'assurance-maladie du personnel, en particulier en ce qui concerne le soutien apporté dans certains dossiers individuels, et espérons que tous les membres du personnel pourront bénéficier de la même qualité de service. Cependant, des fonctionnaires affectés sur le terrain continuent de s'inquiéter, entre autres, de voir certains prestataires de services ne pas reconnaître l'assurance-maladie du personnel. D'autres problèmes se posent aussi : par exemple, le personnel présent en Guinée, au Libéria et en Sierra Leone n'a désormais plus accès aux destinations habituelles pour l'évacuation médicale d'urgence. Nous demandons que ces problèmes soient traités d'urgence en vue de garantir la santé et la sécurité de l'ensemble du personnel.

17. Pour conclure, nous renouvelons notre engagement en faveur d'un dialogue constructif constant avec l'Administration et vous assurons de notre attachement à celui-ci, qui passe par notre participation aux différents groupes de travail conjoints entre le personnel et la direction. Nous nous réjouissons à l'idée de rendre compte de l'évolution de la situation à la prochaine session du Conseil exécutif. Nous vous remercions pour la nouvelle occasion qui nous est donnée de faire rapport au Conseil exécutif et réaffirmons notre détermination à contribuer à la mission de l'Organisation.

= = =