



## **Déclaration du représentant des associations du personnel de l'OMS**

1. Les associations du personnel de l'OMS, de l'ONUSIDA et du CIRC sont heureuses de faire la présente déclaration au Conseil exécutif au nom de plus de 9000 membres du personnel. Ce rapport expose le point de vue du personnel sur les questions d'une importance capitale pour notre organisation. Une déclaration sera prononcée devant le Conseil à sa cent quarante-sixième session pour compléter le présent rapport.

2. En notre qualité d'associations du personnel, nous saluons les efforts faits par le Directeur général et la haute direction pour favoriser une relation saine entre le personnel et l'administration. L'engagement que le Directeur général a pris de rencontrer régulièrement les représentants du personnel et de collaborer activement avec nous prouve sa volonté de trouver des solutions qui servent les intérêts de l'Organisation et de ses employés au moment considéré ainsi qu'à moyen et long terme.

3. Nos efforts communs concernant les modalités de travail souples et le télétravail témoignent de cette concorde et de cette collaboration : l'Association du personnel du Siège de l'OMS a appelé l'attention du Directeur général et de la haute direction sur les études et les données montrant les effets positifs du télétravail sur la performance et l'innovation. Nous sommes heureux que l'administration ait accédé à la demande de revoir la politique de télétravail en vigueur et qu'elle ait accepté d'ajouter un jour de plus aux trois jours de télétravail par mois déjà autorisés et d'étendre ces conditions à tout le personnel de la catégorie des services généraux. L'administration s'est également engagée à revoir, réaménager et moderniser la politique, ce qui enrichirait les modalités de travail du personnel dans l'intérêt de l'Organisation. Nous nous félicitons également de la décision prise par l'administration de récompenser les services rendus par les membres du personnel ayant 10 ans ou plus d'ancienneté au 1<sup>er</sup> septembre 2019 en leur accordant un jour de congé de compensation.

4. C'est dans cet esprit de collaboration entre les représentants du personnel et l'administration que nous souhaitons mettre en lumière quatre questions qui préoccupent le personnel et que, de l'avis de nos membres, il convient d'aborder de manière globale : la mobilité géographique au niveau mondial, le harcèlement (harcèlement sexuel compris), la transformation de l'OMS et la Commission de la fonction publique internationale.

### **MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE AU NIVEAU MONDIAL**

5. Concernant la mobilité géographique au niveau mondial, le Directeur général a indiqué clairement que le personnel serait transféré de manière responsable pour que l'OMS puisse remplir d'ici à 2023 les engagements pris dans le treizième programme général de travail. L'Association du personnel du Siège de l'OMS a discuté sans relâche de cette question avec le Directeur général et la haute direction ainsi qu'avec les autres associations du personnel.

6. Un groupe spécial mobilité a été créé pour examiner la politique de mobilité en vigueur dans le but de déterminer comment y intégrer les meilleures pratiques d'autres entités des Nations Unies en la matière. Les représentants du personnel du Siège de l'OMS et de certaines Régions ont participé activement aux travaux du groupe spécial. Nous avons régulièrement souligné que même si l'OMS était en bonne voie de mettre en place une politique globale et applicable, il restait de nombreux problèmes à résoudre :

a) Il conviendrait d'instaurer un système unifié de description et de classification des postes dans tous les bureaux principaux en dressant un inventaire des compétences requises par fonction et par classe pour garantir un salaire égal à travail égal dans toute l'Organisation.

b) Il conviendrait de mettre en place des dispositifs de soutien avant la première vague de mobilité obligatoire.

c) Des mesures d'encouragement devraient être mises en place pour inciter le personnel à être mobile et un calendrier clair devrait être fixé.

d) Il faudrait prendre des dispositions pour que la politique de mobilité tienne compte d'éléments tels que le genre, la nationalité, la religion, l'appartenance ethnique et le handicap dans toutes les catégories professionnelles, en veillant notamment :

- à appliquer les recommandations du Conseil mondial personnel/administration sur la mobilité géographique approuvées en 2018 ;<sup>1</sup>
- à consulter les Départements Genre, équité et droits de l'homme et Personnels de santé (et au besoin, des experts extérieurs) pour connaître leurs recommandations spécifiques, pas seulement sur les questions relatives aux postes à responsabilité ;
- à ce que les critères de gestion de la mobilité géographique (y compris les éléments à prendre en considération pour les dispenses et les reports individuels) soient généralement transparents et bien compris, et à ce que les cas particuliers soient traités de manière transparente et systématique ; et
- à fournir des données, qui seront examinées par le Directeur général (et les associations du personnel) sur le nombre de membres du personnel (données ventilées par classe, Région et lieu d'affectation difficile) répondant aux critères de mobilité, le nombre de membres du personnel qui auront dépassé le délai réglementaire de mobilité à la date à laquelle la politique doit entrer en vigueur, et le nombre indicatif de cas « complexes » (partenaires reconnus, familles, membres du personnel séparés ou divorcés ayant des enfants et membres du personnel ou membres de leur famille ayant des besoins médicaux complexes).

e) Il conviendrait d'établir des plans de ressources humaines transparents et durables pour les postes de la catégorie professionnelle au Siège et dans toutes les Régions en concertation avec les associations du personnel.

---

<sup>1</sup> Les recommandations du Conseil mondial personnel/administration sont celles approuvées par l'administration de l'OMS et toutes les associations du personnel de l'OMS, et signées par le Directeur général.

f) Il faudrait mettre au point des systèmes de gestion de l'information adéquats, qui fournissent des renseignements utiles sur les besoins du personnel (situation familiale, handicap, précédents changements de lieu d'affectation, par exemple) et sur la façon dont les lieux d'affectation peuvent prendre ces besoins en compte.

7. Étant donné que le Directeur général a examiné et approuvé les recommandations ci-dessus, les associations du personnel demandent au Département Gestion des ressources humaines (chargé de réviser la politique de mobilité) d'en tenir compte dans la version révisée de la politique.

8. En outre, nous recommandons vivement que le Conseil mondial personnel/administration examine la version révisée de la politique de mobilité à sa prochaine réunion. Il est indispensable que le Conseil examine les travaux du groupe spécial mobilité sur le plan de mise en œuvre de la mobilité géographique (y compris le calendrier de mise en œuvre) pour pouvoir faire des recommandations au Directeur général et au Groupe de la politique mondiale.

## **HARCÈLEMENT (HARCÈLEMENT SEXUEL COMPRIS)**

9. La politique de prévention du harcèlement actuellement appliquée à l'OMS remonte à 2010. Ces deux dernières années, les représentants du personnel et l'administration ont étudié comment renforcer cette politique pour mieux prévenir toutes les formes de harcèlement et réagir rapidement dans les cas présumés de harcèlement. L'administration est en train de mettre au point une politique révisée concernant le harcèlement sexuel et la violence sexuelle qui cadre avec le modèle de politique relative au harcèlement sexuel établi par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination. Au moment où le présent rapport a été rédigé, le projet de principes et de modalités pour prévenir et traiter le harcèlement sexuel et la violence sexuelle venait d'être communiqué aux associations du personnel pour qu'elles fassent des observations.

10. C'est une excellente mesure, mais cela ne suffit pas. La lutte contre toutes les formes de harcèlement doit être la priorité absolue de l'Organisation et tout doit être mis en œuvre pour que le personnel travaille dans un cadre favorable et propice et pour qu'il puisse consacrer toute son énergie à créer le monde auquel nous aspirons, un monde où chacun puisse être en bonne santé et mener une vie productive. Nous sommes préoccupés par le temps qu'il aura fallu pour réviser la politique. Nous constatons également avec préoccupation que le projet de révision porte exclusivement sur le harcèlement sexuel, et nous avons donc demandé à l'administration que la politique englobe les autres formes de harcèlement. Nous espérons pouvoir rendre compte des progrès faits en ce sens dans la déclaration que nous prononcerons devant le Conseil exécutif.

## **TRANSFORMATION DE L'OMS**

11. Le personnel espère pouvoir compter sur des processus transparents dans l'ensemble de l'Organisation ainsi que sur une communication claire et des consultations auxquelles nous sommes associés et qui nous tiennent informés du programme de transformation.

12. Lors de leur participation à plusieurs groupes spéciaux sur la transformation, les représentants du personnel ont porté deux problèmes à l'attention du Directeur général : l'absence de critères transparents pour appairer les compétences avec les fonctions à assurer dans les départements, et le fait que les ressources humaines et financières ne sont pas suffisantes pour suivre et évaluer le travail au niveau des départements. Concernant le manque de transparence, nous souhaiterions que le Directeur général approuve les organigrammes proposés, qui font l'objet d'un consensus et offrent des chances égales aux membres du personnel qualifiés souhaitant se porter candidats à des postes plus élevés. Les autres

questions sont : veiller à affecter du personnel certifié à des postes d'encadrement ; réduire le plus possible les risques de recours à l'intérieur et à l'extérieur de l'Organisation ; et offrir une plus grande sécurité de l'emploi à tous les membres du personnel, y compris au personnel temporaire. Nous comptons aussi sur la continuité des opérations et sur une redistribution équitable des employés dans les nouveaux organigrammes.

13. Nous demandons au Conseil exécutif de faire en sorte que l'OMS ait suffisamment de ressources humaines et financières pour que le personnel puisse suivre et évaluer de manière adéquate et transparente le travail de transformation accompli jusqu'à présent. Le personnel souhaite aussi être certain qu'il pourra suivre les prochaines étapes de la transformation pour veiller à ce que l'Organisation soit capable de s'acquitter de son mandat et d'atteindre la cible du triple milliard.

## **PROCHAINES ÉTAPES**

14. Nous nous réjouissons à l'idée de renforcer et d'enrichir notre relation déjà constructive avec l'administration, en particulier dans le cadre du Conseil mondial personnel/administration. En plus des questions indiquées ci-dessus, nous traiterons d'autres grands sujets de préoccupation pour le personnel, notamment :

- L'Assurance-maladie du personnel. C'est une question importante pour tout le personnel, pas seulement pour le personnel du Siège de l'OMS. C'est aussi un domaine où de grands progrès ont été faits au fil des ans grâce à une collaboration fructueuse entre le personnel et l'administration. Nous espérons faire fond sur cette collaboration pour obtenir que le principe de couverture sanitaire universelle s'applique à l'ensemble du personnel de l'OMS, de l'ONUSIDA et du CIRC, des personnes à leur charge et des retraités, quels que soient leur classe et leur lieu d'affectation.
- Le travail entrepris conjointement avec l'administration pour qu'une politique de santé mentale soit appliquée dans l'ensemble de l'Organisation conformément à la stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies, lancée par le Secrétaire général de l'ONU en octobre 2018. Nous remercions le Directeur général de son soutien à cette cause importante et nous sommes tout disposés à collaborer avec lui pour aider l'Organisation à s'acquitter de son obligation de veiller au bien-être du personnel.

## **COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE**

15. Les membres du personnel de toutes les catégories estiment qu'il faut réformer la Commission de la fonction publique internationale ; la décision du tribunal administratif du BIT sur la question de la baisse des salaires le prouve clairement. Par conséquent, nous appelons les États Membres à demander une réforme de la Commission passant par un examen des méthodes qu'elle emploie pour fixer les traitements et les prestations du personnel des Nations Unies. Cette réforme contribuera beaucoup à ce que le personnel considère les recommandations de la Commission comme fiables et à réduire le nombre de recours juridiques relatifs à la rémunération du personnel des Nations Unies. Nous souhaitons également demander au Conseil exécutif d'envisager de charger la Commission de garantir un certain degré d'égalité entre les traitements du personnel des services généraux dans l'ensemble du monde et de réduire les différences de traitement entre le personnel de la catégorie professionnelle recruté sur le plan international et le personnel de la catégorie des services généraux quand la monnaie du pays hôte est instable et sujette à des variations et à la déflation.

= = =