

Déclaration du représentant des associations du personnel de l'OMS

1. La présente déclaration des associations du personnel de l'OMS, du CIRC, de l'OPS et de l'ONUSIDA au Conseil exécutif met en lumière les points de vue de près de 9 000 membres du personnel sur des questions qui revêtent une importance cruciale pour notre Organisation. La déclaration orale au Conseil exécutif sera présentée au cours de la cent quarante-huitième session du Conseil et viendra compléter ce rapport et apporter une réflexion sur les faits nouveaux qui touchent l'environnement actuel en rapide mutation.

2. Les difficultés de l'année écoulée ont été inédites pour le monde et ont constitué un défi pour l'Organisation et pour tous les membres du personnel. Comme l'a reconnu le Directeur général dans son allocution à l'Assemblée mondiale de la Santé en novembre, « chaque jour, les [...] membres du personnel de l'OMS répartis dans le monde entier travaillent, le plus souvent dans l'ombre, dans le but de promouvoir la santé, de préserver la sécurité mondiale et de servir les populations vulnérables », ce qui change fondamentalement la donne dans la vie de milliards de personnes. Au cours de l'année écoulée, le personnel a fait preuve de dévouement, de travail acharné, de détermination, de souplesse et de compassion comme jamais auparavant. Nous avons obtenu des résultats considérables, malgré des charges de travail extrêmement lourdes et d'autres difficultés. Dès lors, il était logique qu'en décembre, la décision ait été prise d'attribuer les Prix d'excellence du Directeur général 2020 à tous les membres du personnel de l'OMS.

3. En cette période critique, la collaboration mutuellement bénéfique entre le personnel et la direction aux niveaux mondial, régional et national a été plus importante que jamais. Ces derniers temps, les associations du personnel ont régulièrement fait rapport aux États Membres à propos de relations ininterrompues entre le personnel et la direction, et cette collaboration a atteint cette année un autre niveau, puisque la direction s'est montrée ouverte, réceptive aux suggestions et prompt à y répondre.

TRANSFORMATION

4. Ces dernières années, l'OMS traverse une phase de transformation que la pandémie a mise à l'épreuve. De nombreuses initiatives récentes ont été prises en réaction à l'évolution de la situation et les associations du personnel se félicitent de plusieurs éléments : les progrès réalisés par l'Académie de l'OMS en matière d'harmonisation du développement des plans de carrière ; la constitution du groupe de travail sur la santé mentale du personnel de l'OMS ; les progrès réalisés pour l'aménagement des modalités de travail et les plans visant à améliorer l'utilisation faite des arrangements contractuels existants, en particulier en ce qui concerne les recrutements temporaires et le recours massif aux consultants.

5. Le processus de restructuration, qui a débuté au siège il y a plus d'un an, se poursuit dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays. Pour atteindre les objectifs du programme général de travail 2019-2023 et obtenir un impact plus marqué au niveau des pays, il est essentiel que ce processus garantisse une harmonisation dans l'ensemble des bureaux régionaux et des bureaux de pays de l'Organisation. La direction s'est engagée à ce qu'il n'y ait aucune perte d'emploi et les associations du personnel espèrent et escomptent donc que ce processus fasse de la sécurité d'emploi son objectif général dans les Régions et les pays. Comme cela a été demandé lors de la cent quarante-septième session du Conseil exécutif, il est important qu'une évaluation de l'ensemble du processus de restructuration, tant à Genève que dans les Régions, soit menée en temps opportun par une société externe indépendante.

MOBILITÉ

6. La finalisation de la politique de mobilité géographique a été, à juste titre, retardée d'un an en raison de la riposte à la pandémie de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19). Promis aux États Membres lors de la cent quarante-sixième session du Conseil exécutif, l'exercice de simulation visant à tester la politique et à en orienter la mise en œuvre n'a été lancé qu'à la fin de 2020. Les associations du personnel y participent et, en conséquence, nous attendons avec intérêt les éclaircissements demandés à propos de nombreuses préoccupations, comme l'absence de critères pour assurer le traitement des demandes de report de manière transparente et systématique et dans quelle mesure l'exercice de simulation étaiera l'élaboration de mesures d'appui aux ressources humaines. Nous nous attendons à ce que le plan de mise en œuvre donnant suite à l'exercice de simulation définisse les critères prioritaires de la première vague de mobilité, à commencer par les membres du personnel en poste depuis plus longtemps que la normale dans un lieu d'affectation classé difficile, ceux qui ont dépassé la durée normale en poste à leur lieu d'affectation actuel, qui veulent déménager et qui ont demandé à le faire.

7. Il est regrettable que certaines questions fondamentales et centrales qui sont essentielles pour une mise en œuvre réussie et efficace de la mobilité n'aient toujours pas été abordées à ce jour, à savoir :

- l'absence de système unifié de description et de classification des postes dans tous les bureaux principaux, avec la mise en place d'un inventaire des compétences requises par fonction et par classe pour garantir un salaire égal à travail de valeur égale dans toute l'Organisation ;
- l'absence de plans de ressources humaines transparents et durables pour les postes de la catégorie des administrateurs au Siège et dans toutes les Régions ;
- l'absence de systèmes appropriés de gestion de l'information capables de recueillir des informations utiles à propos des besoins du personnel et de la façon dont les lieux d'affectation peuvent y répondre ; et
- la nécessité d'une estimation des coûts de la mise en œuvre de la mobilité pendant la simulation, assortie d'une analyse coûts-avantages.

8. La simulation en cours n'est pas conçue pour englober les réalités de la « nouvelle normalité » et de ses conséquences sur la mobilité, notamment les restrictions imposées aux voyages, les mesures de quarantaine et d'isolement obligatoires, et la séparation des familles. Alors que l'OMS continue de riposter à la pandémie de COVID-19, il serait logique de suspendre provisoirement l'exercice de mobilité.

ASSURANCE-MALADIE DU PERSONNEL

9. En tant que chef de file en matière de santé publique, l'OMS se doit d'ouvrir la voie en offrant la meilleure protection possible aux membres de son personnel et à leur famille. Les associations du personnel ont fait valoir à maintes reprises la nécessité de garantir une large reconnaissance à la carte d'Assurance-maladie du personnel de l'Organisation. Certains accords conclus ne couvrent pas tous les traitements disponibles, de sorte qu'il est encore plus difficile pour le personnel de trouver les meilleurs prestataires de soins de santé. La situation actuelle au regard de la COVID-19 a rendu plus pressant le besoin d'une carte valide pour l'ensemble du personnel, éventuellement délivrée par une assurance responsabilité civile. Une meilleure reconnaissance de la carte d'Assurance-maladie du personnel est primordiale pour garantir que nos collègues, en particulier le personnel recruté localement dans les pays, aient accès à des soins médicaux appropriés et immédiats. Il convient d'y voir une composante prioritaire de la couverture sanitaire universelle et du devoir de protection que l'Organisation a envers les membres de son personnel.

10. Nous saluons la nouvelle gouvernance renforcée de l'Assurance-maladie qui élargit la représentation des associations du personnel et leur permet donc de mieux faire valoir leur avis en matière de gouvernance, et nous attendons avec intérêt de pouvoir apporter notre contribution à l'Assurance-maladie du personnel au travers de cette plateforme. Nous apprécions également les récentes modifications apportées au Manuel de l'OMS visant à supprimer l'obligation de télécharger des certificats médicaux, un point qui avait fait l'objet de multiples critiques au motif que cela portait atteinte à la confidentialité. Nous reconnaissons et saluons les efforts considérables déployés par l'Assurance-maladie du personnel pour améliorer le service offert aux membres du personnel de l'OMS ces dernières années. Néanmoins, nous souhaitons également plaider en faveur d'une plus grande transparence dans la gestion des données et en ce qui concerne la confidentialité, d'une meilleure possibilité d'utilisation de la carte d'Assurance-maladie du personnel et de délais de remboursement fixes pour les demandes soumises.

SANTÉ MENTALE

11. La pandémie de COVID-19 a déclenché une crise dont les répercussions sur la santé mentale du personnel des Nations Unies ont atteint des proportions que la génération actuelle de personnel n'a jamais eu à connaître. Il est donc primordial de tenir compte des besoins, des difficultés et des mesures nécessaires pour veiller à ce que le personnel ait accès, en temps opportun et de manière adaptée, à des ressources et à des services de santé mentale de qualité afin de protéger son bien-être.

12. Il ressort d'études menées récemment, notamment l'Enquête 2020 sur la santé et le bien-être du personnel à l'échelle du système des Nations Unies dans le cadre de la pandémie de COVID-19, et d'autres enquêtes sur des sujets similaires menées dans les Régions de l'OMS, que jusqu'à 40 % des membres du personnel ont signalé des répercussions négatives de la pandémie sur leur santé et leur bien-être, avec des troubles englobant dépression, anxiété, douleur et insomnie à des degrés divers. Ces résultats donnent un aperçu de l'impact de cette pandémie sur la santé mentale : les membres du personnel qui ont besoin d'un soutien psychosocial ne devraient avoir aucune réticence à accéder aux services, devraient pouvoir compter sur le soutien de leur supérieur hiérarchique et ne devraient pas se sentir stigmatisés lorsqu'ils admettent avoir besoin de conseils pour des raisons liées à leur santé mentale.

13. L'Organisation doit faire sien un changement de culture qui favorise et garantisse la santé mentale sur les lieux de travail. La santé mentale et le soutien psychosocial sont des éléments importants de la sécurité et de la santé au travail de notre personnel, et doivent faire partie des services essentiels qui lui sont systématiquement proposés, pas uniquement pour réduire ses facteurs de stress, mais aussi pour éviter que son désarroi n'ait d'incidence sur son rendement professionnel.

14. Il existe un lien direct entre, d'une part, la santé mentale et le bien-être du personnel et, d'autre part, bon nombre des questions et des préoccupations évoquées dans la présente déclaration. C'est pourquoi, nous estimons important, en tant qu'associations du personnel, de prendre acte des conséquences majeures que les retards pris pour trouver une solution à ces problèmes et à ces préoccupations ont sur la santé mentale et le bien-être du personnel.

POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

15. Nous insistons à nouveau sur le fait que la lutte contre toutes les formes de harcèlement doit être la priorité absolue de l'Organisation et nous renouvelons notre demande pour que la politique de l'OMS en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination et l'abus d'autorité, ainsi que le plan de mise en œuvre y afférent soient examinés, revus et promulgués. Nous demandons à ce que cela se fasse en 2021, afin de faire en sorte que la lutte contre le harcèlement et ses répercussions reçoivent l'attention qui convient à une exigence pressante pour la sécurité et le bien-être du personnel.

16. Nous attendons avec intérêt de voir les points soulevés par les associations du personnel reflétés dans le document d'orientation, notamment :

- une plus grande attention portée à la protection des témoins et des personnes touchées, ainsi qu'au devoir de diligence à leur égard. Être témoin dans une enquête est une source de stress, surtout si cela entraîne des craintes de représailles ou d'autres conséquences négatives ;
- des mesures suffisantes pour lutter contre le « harcèlement de groupe » ou le « harcèlement psychologique », étant donné que, dans la plupart des cas, ce dernier suppose l'implication des collègues et des supérieurs hiérarchiques ;
- la politique actuelle doit également offrir une protection aux personnes qui signalent un comportement abusif de manière informelle, car la politique relative au signalement des actes répréhensibles ne protège contre les représailles que dans les cas où la personne a déposé une plainte officielle ou a participé à une vérification dans le cadre d'une enquête ; et
- aligner la politique de l'OMS en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination et l'abus d'autorité sur les normes que l'Organisation internationale du travail a adoptées en juin 2019, à savoir : la convention (N° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation (N° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019.

17. Compte tenu de l'importance cruciale du sujet tant pour le bien-être du personnel que pour le bon fonctionnement de l'OMS, les associations du personnel s'attendent à ce que les États Membres soient consultés sur le projet de politique avant sa mise au point définitive.

AMÉNAGEMENT DES MODALITÉS DE TRAVAIL

18. Les nouvelles réalités qui ont marqué les mois les plus difficiles de la pandémie nous ont montré, ainsi qu'au monde entier, que le travail à distance et d'autres aménagements des modalités de travail sont des moyens modernes et efficaces de garantir la productivité tout en préservant la sécurité et la santé, et qu'ils peuvent contribuer à réaliser des économies. La direction a revu positivement la façon dont elle

envisageait le télétravail, comme l'a reconnu le Directeur général lors de sa réunion publique de septembre 2020. Nous nous félicitons de la création du groupe de travail à l'échelle de l'Organisation sur les aménagements des modalités de travail. Il sera chargé de conceptualiser un cadre mondial sur lequel viendront se greffer les politiques des différents bureaux aux trois niveaux de l'Organisation et, au final, il sera appelé à moderniser la façon dont l'OMS assure l'autonomie de son personnel, en s'appuyant sur les meilleures pratiques et sur les enseignements tirés, y compris au regard des dispositions récentes et actuelles relatives au télétravail obligatoire. Nous pensons qu'un tel cadre doit effectivement être mis en œuvre aux trois niveaux de l'Organisation et que les modalités adoptées devraient dépendre des fonctions liées à chaque poste et d'autres facteurs, afin d'en garantir la pertinence. L'OMS pourra ainsi s'adapter à l'environnement extérieur et promouvoir l'inclusivité tout en préservant sa productivité et sa capacité de répondre aux besoins du personnel et de ses parties prenantes.

CONCLUSION

19. Nous apprécions l'attention que les États Membres accordent aux questions, aux préoccupations et aux initiatives relatives au personnel ainsi qu'aux recommandations que le Conseil exécutif, à sa cent quarante-septième session, a adressées au Secrétariat à la suite de notre déclaration de novembre. Nous espérons que les préoccupations que nous avons évoquées concernant la restructuration des bureaux, la mobilité géographique, l'Assurance-maladie du personnel et le harcèlement continueront d'être prises en considération de manière prioritaire, et nous avons espoir de pouvoir faire état de progrès dans ces domaines dans notre déclaration orale devant le Conseil exécutif.

= = =