

---

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

1. Nous, formant le Bureau exécutif mondial des associations du personnel de l'OMS, du CIRC, de l'OPS et de l'ONUSIDA, continuons de travailler en étroite collaboration avec notre direction partout dans le monde et reconnaissons la solidité de cette collaboration, qui passe par l'enceinte que nous offre le Conseil mondial personnel/administration.

2. Cette déclaration est présentée au Conseil exécutif collectivement au nom des associations du personnel de l'OMS, du CIRC, de l'OPS et de l'ONUSIDA, représentant plus de 10 000 membres du personnel dans le monde entier, tous profondément attachés à la réalisation de la mission de l'OMS, qui consiste notamment à concrétiser l'ambition du treizième programme de travail général de l'OMS, et de ceux qui lui succéderont, et à réaliser les objectifs de développement durable liés à la santé. Ses responsabilités englobent les diverses activités décrites dans la Constitution de l'Organisation, notamment l'établissement de normes et de critères, la fourniture de conseils de politique générale et la coordination des opérations sur le terrain et dans les situations d'urgence.

3. Pour faire face efficacement aux exigences de leur travail et aux nombreuses difficultés personnelles et professionnelles qu'ils rencontrent, les membres de notre personnel ont besoin que l'Organisation les soutienne en les rassurant quant à leur stabilité professionnelle et à leur parcours futur.

4. Le personnel salue les diverses initiatives prises en vue de favoriser ce sentiment de reconnaissance, d'appartenance et de soutien. À titre d'exemple, on peut citer la politique de congé parental exemplaire qui vient d'être approuvée, la politique sur l'aménagement des modalités de travail, les groupes de travail collaboratifs en association avec la direction à l'image du nouveau programme en faveur du respect sur le lieu de travail, qui encourage la gentillesse, la diversité, l'équité, l'inclusion, la cohésion et le respect mutuel, ainsi que d'autres activités sur la santé mentale et le bien-être, et le Centre d'innovation LEAD, pour n'en nommer que quelques-uns.

5. Il est important de souligner qu'au fil des ans, les États Membres ont demandé à ce que soient mises en œuvre diverses mesures qui ont eu une incidence marquée sur l'environnement de travail. Les changements ci-après ont ainsi été introduits ou sont envisagés :

- les nouveaux contrats sont tous limités dans le temps et il n'y a plus d'engagements continus, ce qui a des répercussions sur la sécurité d'emploi ;
- l'ensemble de prestations offertes au personnel a été fortement réduit ou bloqué à la suite de recommandations émises par la Commission de la fonction publique internationale et malgré des taux d'inflation anormalement élevés ;

- une politique de mobilité obligatoire est en cours de discussion, ce qui s'écarte de la recommandation initiale prônant une démarche de gestion ;
- des restructurations institutionnelles et des examens fonctionnels seraient menés sans que des dispositifs adéquats soient mis en place pour rationaliser les consultations et la communication et pour garantir la transparence, ce qui donne lieu à un sentiment d'injustice et de mépris pour les règles établies ;
- dans bien des cas, les responsabilités des membres du personnel ont été élargies pour couvrir plusieurs grands domaines de travail supplémentaires et les domaines de travail de l'Organisation ont eux-mêmes été étendus, et malgré une augmentation des effectifs, de nombreux postes dans les domaines essentiels restent vacants ;
- nous avons conscience des efforts entrepris pour améliorer l'efficacité de plusieurs processus internes, notamment au Siège. L'engagement suivi du Directeur général de rencontrer régulièrement les représentants du personnel et de collaborer activement avec nous apporte la preuve de sa volonté de trouver des solutions qui profitent tant à l'Organisation qu'à son personnel. Cependant, les multiples exigences administratives qui subsistent dans toute l'Organisation continuent de prendre beaucoup de temps, ce qui limite notre capacité à nous concentrer sur l'obtention de résultats tangibles ;
- les principes établis par la Commission de la fonction publique internationale, qui guident la méthode de calcul de l'indemnité de poste et de la rémunération locale dans les lieux d'affectation du monde entier, sont une source de difficultés lorsqu'il s'agit d'attirer et de fidéliser des professionnels qualifiés. Nous nous inquiétons de la décision prise par la Commission de la fonction publique internationale : a) de mener des enquêtes au cours de la période allant de 2020 à 2022, alors que les confinements avaient entraîné une forte distorsion et une baisse marquée des habitudes de dépense et de consommation ; et b) d'appliquer les résultats de cette enquête, malgré les taux d'inflation élevés à l'échelle mondiale.

6. Nous voudrions également réitérer les préoccupations concernant les difficultés rencontrées en particulier par le personnel recruté localement dans les lieux d'affectation où les traitements sont calculés sur la base de la monnaie locale et où les taux d'inflation sont très élevés, comme en Égypte, au Liban, au Pakistan, en République arabe syrienne, en Tunisie et dans des pays d'autres régions.

7. Ces changements des conditions de travail, notamment les contrats à court terme, une rotation plus importante parmi le personnel et des charges de travail en hausse sans que les moyens humains suivent, et alors que nous attendons toujours la mise en place d'un financement durable, engendrent un climat stressant avec les conséquences suivantes :

- les membres du personnel peuvent ne pas se sentir en sécurité pour exprimer leurs préoccupations ou donner un avis franc à propos de la direction et du comportement sur le milieu de travail ;
- on note une baisse de la satisfaction et du moral au travail, faute d'avoir les ressources nécessaires pour garantir les niveaux de qualité et l'efficacité les plus élevés possibles, et du fait qu'une grande partie du temps de travail est consacrée à des tâches administratives et d'établissement de rapports qu'il serait possible de rationaliser et d'alléger en exigeant moins d'approbations et d'autorisations obligatoires ;

- un manque de prévisibilité à moyen et à long terme pour planifier les projets et leur allouer des ressources en conséquence ;
- un risque de perte des connaissances institutionnelles et d'augmentation des coûts d'intégration des nouveaux membres du personnel ;
- le stress vécu par les employés entame leur résilience, a des répercussions négatives sur la santé au fil du temps et nuit à l'esprit de collaboration et à la camaraderie entre collègues.

8. Au final, ces conditions affectent le moral du personnel et la sécurité d'emploi, de sorte qu'il est difficile, en particulier pour les personnes qui ont une famille, de planifier sa vie avec certitude et d'apporter une contribution significative.

## **POLITIQUE DE MOBILITE**

9. Le personnel se félicite des initiatives mises en place pour lui offrir la possibilité de prendre pleinement toute la mesure de l'OMS en lui permettant de participer à tous les niveaux et dans des environnements et des pays variés.

10. L'actuel projet de politique de mobilité présente plusieurs risques, y compris – si cela n'est pas géré correctement – la perte de connaissances institutionnelles et spécialisées, des perturbations des projets ou initiatives en cours et une efficacité moindre, du fait du remplacement de membres clés du personnel ayant des connaissances spécialisées. Certaines entités, comme le CIRC et le CIC, la Convention-cadre de l'OMS pour la lutte antitabac et le Programme spécial de recherche et de formation concernant les maladies tropicales, ne sont, a priori, pas concernées par la mobilité obligatoire, tandis que l'OPS au niveau régional associe des postes génériques soumis à un roulement et des postes fixes pour les spécialistes, ce qui fonctionne dans la pratique. Toutefois, cette démarche n'a pas été adoptée dans le reste de l'Organisation.

11. En outre, la politique de mobilité telle qu'elle est proposée actuellement manque de la clarté et de la transparence dont le personnel a besoin. Il est fait mention d'un éventuel soutien à l'installation, sans qu'aucun critère soit établi pour demander de l'aide. Les membres du personnel ont le droit de refuser une affectation, mais un flou demeure autour des raisons acceptables de le faire.

12. Il est essentiel d'admettre qu'il faut d'importantes ressources financières et humaines pour mettre en œuvre cette politique. Depuis 2014, l'Association du personnel met certains aspects en évidence, comme le manque de pérennité de cette démarche compte tenu de la spécialisation du personnel associée à la durée des séjours dans les lieux d'affectation. À l'échelle mondiale, l'Organisation n'a pas adopté de descriptifs de poste génériques. Ainsi, il se peut qu'il n'y ait pas de poste équivalent ailleurs pour le personnel spécialisé dans un domaine ou qu'un tel poste soit à un rang supérieur, ce qui empêche les personnes concernées de postuler. En conclusion, il importe d'examiner les incidences éventuelles sur les projets en cours lorsque le personnel change de poste pendant leur mise en œuvre.

13. Plus important encore, l'actuel projet de politique ne tient pas encore compte de toutes les recommandations émises par le Conseil mondial personnel/administration en 2022 selon lesquelles la mobilité devrait être gérée plutôt qu'obligatoire. Or, en l'état actuel, de nombreux critères font défaut, notamment en ce qui concerne la mise en adéquation du personnel avec les postes existants.

## **INDEMNITES DE POSTE**

14. D'autres préoccupations subsistent en ce qui concerne la Commission de la fonction publique internationale, telles que la réduction de 9,8 % qui vient d'être appliquée à l'indemnité de poste au Bureau régional de la Méditerranée orientale sans que le personnel reçoive la moindre explication. Il convient de noter qu'une diminution de 10 % déclencherait une enquête locale sur le coût de la vie, ce qui n'a pas été le cas ici. Bien que la Commission de la fonction publique internationale ait donné des explications dans une certaine mesure, les membres du personnel n'ont été informés ni par elle ni par l'Organisation avant de constater la réduction sur leur fiche de paie de mars 2023. Lorsque notre personnel choisit de travailler en dehors des lieux d'affectation du Siège pour que nous puissions mener plus efficacement à bien notre mission, il conviendrait de ne pas le pénaliser d'avoir fait le choix d'une aussi noble cause en amputant son salaire de 10 %. Les membres du personnel recrutés sur le plan international ont des engagements non seulement dans leur pays d'accueil, mais aussi dans leur pays d'origine, qui subissent également des taux d'inflation élevés.

## **PROGRAMME EN FAVEUR DU RESPECT SUR LE LIEU DE TRAVAIL**

15. Le Programme en faveur du respect sur le lieu de travail, établi à la suite de décisions prises par le Conseil exécutif à sa cent cinquante-deuxième session, qui s'est tenue du 30 janvier au 7 février 2023, découlait en droite ligne d'une décision de 2022 du Conseil mondial personnel/administration visant à transformer en programme l'Initiative pour le respect sur lieu de travail.

16. Selon la description qu'en font les associations du personnel, un lieu de travail est empreint de respect si les personnes qui y travaillent ont le sentiment que leurs droits sont protégés, si elles se sentent acceptées et si elles sont traitées de façon juste. C'est également un lieu où prévaut une culture qui encourage l'autonomie, la coopération et la mise en valeur de la diversité. Nous sommes convaincus que l'institutionnalisation du Programme en faveur du respect sur le lieu de travail, qui englobe toutes les politiques et initiatives dans ce domaine, comme celles sur la diversité, l'équité et l'inclusion, la culture de travail, la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et les mesures prises pour y remédier, ainsi que les réformes du système de justice interne, offre une formidable occasion d'avoir une incidence positive sur la santé et le bien-être du personnel.

17. L'Association du personnel de la Région de la Méditerranée orientale a joué un rôle crucial en veillant à ce que cette décision soit inscrite à l'ordre du jour par l'intermédiaire du Bureau exécutif mondial, composé des présidents et vice-présidents des associations du personnel du Siège de l'OMS, des Bureaux régionaux de l'Afrique, des Amériques/OPS, de l'Asie du Sud-Est, de l'Europe, de la Méditerranée orientale et du Pacifique occidental, ainsi que du Centre mondial de services, de l'ONUSIDA et du CIRC. Elle a donc été approuvée à l'unanimité par le Conseil mondial personnel/administration en 2022.

18. Le Groupe de travail sur le respect sur le lieu de travail du Bureau régional de la Méditerranée orientale, composé de l'Association du personnel de la Région, du Bureau de l'Ombudsman, du Conseiller du personnel, du Coordonnateur de la politique en matière de ressources humaines et de l'Unité Justice interne au Siège et des Fonctions opérationnelles, a organisé une formation des facilitateurs visant à créer ensemble un lieu de travail propice au respect et à défendre les valeurs de l'OMS.

19. Dix-sept bureaux de pays ont participé à cette formation de trois jours axée sur la cocréation d'un lieu de travail propice au respect, sur la communication respectueuse dans un environnement de travail

faisant la part belle à l'intelligence émotionnelle et sur le renforcement de la résilience, autant de compétences à l'appui de l'efficacité personnelle et professionnelle.

20. Cette formation pilote était une première du genre à l'OMS et servira de modèle dans toutes les Régions.

## **SYSTEME DE JUSTICE INTERNE**

21. Nous sommes satisfaits du travail et des progrès considérables réalisés dans le domaine de la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et nous sommes résolus à y contribuer. L'OMS a établi un département chargé de la prévention et lutte contre l'inconduite sexuelle et relevant du Bureau du Directeur général, dans le but de trouver des solutions innovantes pour réagir à tous les cas qui se présentent et y remédier en s'engageant à apporter une réponse définitive dans un certain délai. Nous demandons que ces efforts se poursuivent et nous sommes résolument attachés à la démarche de tolérance zéro visant à prévenir et à combattre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels.

22. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire. Le système administré par le Bureau des services de contrôle interne doit encore traiter plus rapidement les dossiers du personnel. Nous avons besoin d'un système de justice interne plus solide et plus robuste qui accorde la même priorité à tous les dossiers. Un retard de la justice est un déni de justice. Certains dossiers s'éternisent des années sans qu'aucune décision ne soit prise, alors que des membres du personnel sont mis en congé administratif, ce qui entraîne un coût élevé pour l'Organisation. Encore une fois, cela a un effet négatif sur la santé et le bien-être du personnel, tant du côté des victimes que des auteurs présumés.

## **MODALITES CONTRACTUELLES**

23. Globalement, la transformation de l'OMS avait pour objectif de moderniser l'Organisation et de travailler harmonieusement pour faire la différence de façon mesurable sur la santé des populations au niveau des pays, ce qui concerne également le personnel auquel on promet depuis plusieurs années qu'une réforme des modalités contractuelle va se faire.<sup>24</sup> Nous saluons les efforts et la contribution du Groupe de travail sur les modalités contractuelles, qui s'est attelé, deux années durant, à l'élaboration de recommandations susceptibles d'améliorer l'application actuelle des types de contrats à l'échelle de l'ensemble de l'Organisation, et nous demandons que son rapport soit publié dès que possible.

24. La réforme des ressources humaines mise en place prévoyait que les fonctions essentielles soient assumées par du personnel ayant un engagement à durée déterminée. Or, il se trouve que des contrats temporaires ou des consultants servent à couvrir les besoins, parfois pendant des années. Seul un financement durable permettra de remédier à cette situation.

25. Nous devons vraiment tenir compte des causes profondes qui dictent le choix des types de contrats, notamment la structure de financement rigide, la limitation des effectifs et la culture institutionnelle.

26. Nous tenons également à préciser qu'il est important de recruter le personnel sur la base de descriptifs de poste génériques, de manière à permettre la mobilité et l'évolution des carrières.

27. Enfin, nous constatons toujours des problèmes en matière d'uniformité et de transparence des procédures de recrutement. Il importe de veiller tout particulièrement à préserver l'objectif de la procédure de recrutement par concours.

28. Les pratiques actuelles ont un effet direct sur la santé mentale et le bien-être général de notre personnel.

29. Il est nécessaire d'assurer le financement souple, prévisible et à long terme de l'Organisation pour corriger les causes premières de la situation en matière de modalités contractuelles.

### **ASSURANCE-MALADIE DU PERSONNEL**

30. Nous renouvelons une demande pour que l'on continue de chercher les moyens de garantir une large reconnaissance de la carte d'Assurance-maladie des membres du personnel, l'objectif étant de leur permettre de n'avancer que 20 % des frais médicaux lorsque c'est possible et non pas l'intégralité des coûts, un tel état de fait pouvant nuire à la situation financière de certains participants, en particulier ceux dont le revenu est relativement faible et qui n'ont généralement pas les moyens de régler l'intégralité de leurs factures. Nous souhaiterions que cette demande, que nous formulons maintenant depuis plusieurs années consécutives, soit prise en compte, afin de garantir que les affiliés ne sont pas laissés pour compte, en particulier dans des Régions telles que la Région de la Méditerranée orientale.

### **CONTRIBUTIONS FIXEES**

31. Le Comité du personnel se félicite de la décision prise par l'Assemblée mondiale de la Santé de soutenir un financement durable qui, nous l'espérons, aura une incidence positive sur la rétention des personnes qui travaillent pour nous. Nous encourageons les États Membres à rester fermes dans leur engagement, en particulier à la lumière des domaines de travail élargis évoqués précédemment. Cela a des conséquences à la fois sur le bien-être du personnel et sur des produits tangibles.

32. En résumé, l'Organisation compte beaucoup sur son personnel et les États Membres attendent des résultats concrets. Nous sollicitons donc de votre part que vous nous permettiez de nous acquitter efficacement de nos fonctions et que vous fassiez une évaluation approfondie de l'impact des politiques et des problèmes abordés ci-dessus.

= = =