



Déclaration du représentant des Associations du Personnel de l'OMS sur des questions concernant la politique en matière de personnel et les conditions d'emploi

A la présente session du Conseil exécutif, les huit Associations du Personnel de l'OMS exposent leurs vues et leurs préoccupations séparément. Toutes s'inquiètent du manque de transparence, en particulier dans le recrutement et la sélection, de la précarité de l'emploi, du système d'évaluation, de la disparité et de l'usage abusif des contrats à court terme, des engagements de durée limitée, de la sécurité du personnel de terrain, du harcèlement et des mesures de représailles, de la stagnation des traitements du personnel de la catégorie professionnelle, de l'emploi des retraités, et du processus de consultation. Les Associations du Personnel ne doutent pas que l'administration s'emploiera sans retard à résoudre ces problèmes.

AFRIQUE

1. Le Bureau régional de l'Afrique (AFRO) chapeaute un grand nombre de bureaux de pays et de programmes opérationnels. Beaucoup de bureaux de représentants de l'OMS manquent de personnel et de ressources. Il convient de mieux sélectionner les représentants de l'OMS, leur personnel et le personnel de terrain, car les procédures en vigueur ne tiennent pas toujours compte des besoins réels des pays d'affectation. Le personnel d'AFRO estime qu'on pourrait faire bien plus pour accroître la mobilité du personnel dans la Région et dans les bureaux.
2. L'une des grandes préoccupations est le recours abusif aux contrats temporaires à tous les échelons, y compris celui de la gestion administrative. Il est urgent de revoir entièrement cette pratique.
3. Le Bureau régional a déménagé à Harare en attendant que les problèmes soient réglés au Congo. Le personnel a dû s'adapter à la situation d'instabilité au sein de la population et au déracinement du Bureau régional. Beaucoup perdront leur travail sans pourtant avoir démérité. Nous demandons au nouveau Gouvernement qui nous accueille de faire preuve de souplesse et de compréhension envers les fonctionnaires recrutés localement à Brazzaville pour qu'ils demeurent le plus nombreux possible au service de l'OMS à Harare.

AMERIQUES

4. La politique du personnel, en particulier pour ce qui concerne le recrutement et le classement, doit être plus transparente. Le personnel doit être motivé et avoir davantage de perspectives de carrière. Des directives s'imposent de toute urgence pour lutter contre le problème croissant du harcèlement.
5. Le personnel des Amériques souhaiterait pouvoir consulter un médiateur pour arbitrer et résoudre les conflits avant qu'ils ne deviennent des problèmes majeurs. Actuellement, seuls le Siège, le Bureau régional de l'Europe et le CIRC ont un médiateur.
6. Le personnel constate avec inquiétude qu'il y a différents types de contrats en vigueur : il arrive souvent que la rémunération ne soit pas la même pour un même travail. Le classement des lieux d'affectation, les procédures salariales et la question de savoir si le Règlement du Personnel s'applique ou non restent flous. Les restrictions budgétaires semblent avoir pris le pas sur le recrutement normal.
7. L'exécution du projet de système d'évaluation, en particulier ses conséquences sur le classement des lieux d'affectation, est un sujet de préoccupation.
8. Les tentatives de la Commission de la Fonction publique internationale visant à baisser les salaires du personnel de la catégorie des services généraux, et par conséquent les retraites, par des méthodes détournées sont inacceptables.
9. Le personnel de l'OPS/AMRO demande à l'OMS d'étendre les mesures d'urgence prises dans tel ou tel pays à d'autres catégories de membres du personnel et de diffuser plus largement les consignes de sécurité correspondantes afin que tous aient connaissance des plans d'urgence.

ASIE DU SUD-EST

10. Le personnel de SEARO est grandement préoccupé par les conséquences de la réorientation proposée concernant les allocations de ressources. Si celle-ci est mise en oeuvre, le programme de l'OMS en Asie du Sud-Est en pâtira. Parallèlement, nous craignons des réductions de personnel. Dans le cas où ce scénario prévaudrait, l'objectif de la santé pour tous auquel on tient tant risque de ne pas voir le jour, du moins dans cette partie du globe qui comprend un quart de la population mondiale.
11. Nous ne sommes pas hostiles aux réformes mais aux changements radicaux qui, non seulement réduisent le rôle de l'OMS dans certaines Régions, mais privent également le personnel de leurs moyens de subsistance. Dans la Région de l'Asie du Sud-Est, la direction a déjà décidé unilatéralement de geler certains postes, de rétrograder certains postes supérieurs de la catégorie des services généraux et de faire passer les contrats de cinq à deux ans. Cela ne fait que démoraliser un peu plus le personnel.
12. L'Association ne cesse de répéter que le personnel à la retraite ne devrait pas être réemployé. Si cela est absolument nécessaire, cela doit être fait de manière très sélective.
13. Nous demandons instamment que la procédure d'appel soit examinée et les règles modifiées afin que : 1) le personnel touché par les décisions du Directeur régional puisse en appeler au Directeur général directement; et 2) le personnel touché par les décisions du Directeur général puisse s'adresser directement au Tribunal administratif de l'OIT.

EUROPE

14. L'Association du Personnel du Bureau régional de l'Europe (EURO) demande instamment aux Etats Membres de faire en sorte que les membres du personnel de l'OMS conservent leurs droits civiques et sociaux dans leur pays d'origine, au même titre que les ressortissants de pays européens qui travaillent pour l'Union européenne et pour ses institutions.

15. On signale régulièrement le cas de membres du personnel des Nations Unies kidnappés ou tués dans l'exercice de leurs fonctions. L'Association du Personnel d'EURO estime que le personnel recruté localement devrait jouir, au même titre que le personnel recruté au niveau international, du droit d'être évacué en cas d'urgence. Nous ne pouvons accepter que la vie d'un fonctionnaire recruté au niveau international compte plus que celle d'un fonctionnaire recruté localement; ils sont l'un comme l'autre membres du personnel. Bien que le personnel de l'OMS n'ait pas encore été sérieusement touché dans les zones d'instabilité, nous insistons auprès des Etats Membres pour qu'ils accordent toute l'attention voulue à cette question.

16. La précarité de l'emploi, associée à l'accroissement de la demande, à une charge de travail irréaliste et à des contrats à court terme sans fin pour les membres du personnel temporaires, dont certains comptent plus d'années à l'Organisation que des membres du personnel à contrat déterminé, suscite un sentiment d'insatisfaction dans le travail et d'absence d'avenir. Cet état de choses ne peut que nuire à l'activité de l'OMS. Nous estimons que la solution réside dans une planification rationnelle, une réflexion prospective et l'octroi de contrats d'une durée de deux ans. Les conditions de travail du personnel employé à court terme, qui a très peu de droits, n'encouragent pas la loyauté, caractéristique dont nous avons toujours été si fiers.

17. Nous nous inquiétons de la détérioration des conditions de travail et de la rémunération du personnel de la catégorie professionnelle comme de la catégorie des services généraux. Les émoluments et indemnités du personnel de la catégorie professionnelle n'offrent plus d'attrait. Les changements concernant la méthodologie d'enquête sur les traitements locaux de la catégorie des services généraux, proposés par la Commission de la Fonction publique internationale (CFPI) et adoptés par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies, ont pour seul but de bloquer les salaires afin qu'ils ne correspondent plus aux "taux de rémunération les plus favorables". Tant le principe Noblemaire que le principe Flemming, pierres angulaires de la politique de recrutement de l'OMS, sont considérés comme lettres mortes.

MEDITERRANEE ORIENTALE

18. Le principe de consultation du personnel doit être effectivement appliqué. Au nombre des exemples flagrants de violation de ce principe, citons celui de la Commission de la Fonction publique internationale qui, depuis trop longtemps, ne fait aucun cas des vues du personnel et est, pour cette raison, boycottée actuellement par la Fédération des Associations de Fonctionnaires internationaux. Rappelons aussi que le personnel n'a pas été consulté à propos du plan de relocalisation du Bureau régional (EMRO) qui doit quitter Alexandrie pour le Caire, plan qui n'est pas sans conséquences pour la vie, et en particulier la carrière, de quelque 300 fonctionnaires de la catégorie des services généraux engagés pour une durée déterminée ou à titre temporaire. Les modalités de relocalisation doivent être correctes si l'on veut que l'Organisation et ses Etats Membres continuent d'appliquer les programmes de façon efficiente. L'Organisation perdrait avec ce personnel expérimenté une partie de sa mémoire qu'il serait difficile de remplacer.

19. Les résultats de l'enquête intérimaire sur les traitements du personnel de la catégorie des services généraux conduite en juin et juillet 1997 à EMRO n'étant pas encore disponibles, le projet d'augmentation des traitements du personnel de cette catégorie est notablement différé.

20. A EMRO, l'Association du Personnel fonctionne sur la base du bénévolat. La direction ne prévoit pas de temps libre dans l'emploi du temps pour les questions de personnel; les activités relatives au personnel ne sont pas subventionnées, et l'Association du Personnel n'a pas de salle à sa disposition où elle puisse travailler sans

être interrompue ou avoir des entretiens confidentiels avec le personnel. Le Siège devrait prier instamment la direction d'accorder aux Associations du Personnel le temps, les moyens et les locaux nécessaires pour faire du bon travail. Par-dessus tout, il faut condamner le harcèlement dont sont victimes les représentants du personnel.

PACIFIQUE OCCIDENTAL

21. Un des problèmes qui ont un effet préjudiciable sur la plupart des pays asiatiques est la dévaluation catastrophique des monnaies asiatiques par rapport au dollar des Etats-Unis d'Amérique. La situation financière de ces pays, et notamment des Philippines, de l'Indonésie, de la Thaïlande et de l'Inde, demeure extrêmement instable. L'inquiétude est grande au sujet du retentissement néfaste de la perte de pouvoir d'achat des monnaies locales et des conséquences de celle-ci sur les traitements du personnel de la catégorie des services généraux. Le principal problème en fait vient des répercussions désastreuses que cet événement a sur les pensions du personnel de la catégorie des services généraux vivant dans les pays à monnaie faible.

22. Il faut prendre immédiatement des mesures spéciales pour remédier à certains des impacts négatifs de la crise monétaire sur les traitements locaux. Les pays d'autres Régions, telles que l'Afrique, l'Asie du Sud-Est et la Méditerranée orientale, sont confrontés à des problèmes analogues.

23. Le personnel du Pacifique occidental est préoccupé par les allocations de ressources proposées et espère que les incidences de celles-ci seront évaluées de façon approfondie.

CENTRE INTERNATIONAL DE RECHERCHE SUR LE CANCER

24. L'introduction de contrats limités et non renouvelables inquiète sensiblement le personnel basé à Lyon, lequel estime que ce type de contrats va nuire à l'avenir de l'Organisation.

25. La politique du CIRC en matière de ressources humaines, telle qu'elle a été présentée récemment à son Conseil de Direction, a suscité également une très vive réaction de la part du personnel, car elle donne à entendre que les membres du personnel sont trop âgés et moins qualifiés que les jeunes que le CIRC pourrait employer s'il ne gardait pas en place son personnel aussi longtemps. Par ailleurs, elle laisse supposer qu'en particulier le personnel de la catégorie des services généraux ayant atteint un certain âge n'a plus les compétences techniques nécessaires et, de ce fait, est moins productif. Lors de la récente réunion générale de l'Association du Personnel, les membres du personnel ont voté massivement en faveur d'une résolution de protestation.

26. Le personnel du CIRC est préoccupé devant le nouveau système d'évaluation des compétences. Le nouveau formulaire proposé est inutilement compliqué et, de ce fait, très difficile à remplir correctement. Pour un grand nombre de membres du personnel, ce formulaire ne permet pas d'apprécier les travaux réellement effectués, notamment s'ils sont différents de la description de poste, ce qui est souvent le cas. La valeur du rapport sur les réalisations est contestable et l'utilisation qui en sera faite, floue. L'on doute que ce nouveau formulaire permette de juger correctement le personnel ou d'améliorer le système d'évaluation actuel.

SIÈGE

27. Au Siège, le personnel continue de s'inquiéter du nombre de nominations de haut niveau effectuées au moyen de procédures de sélection guère ou pas du tout transparentes et d'oeuvrer en faveur d'un processus de sélection plus ouvert et plus juste. Il n'y a toujours pas de politique de formation et d'organisation des carrières, même si ces deux domaines sont actuellement à l'examen.

28. Il s'émeut aussi des tentatives visant à introduire des rémunérations au rendement, alors qu'il est clair que la majeure partie du personnel est contre un régime de reconnaissance du mérite basé sur des récompenses en

espèces. En réalité, la plupart des sociétés qui ont introduit des primes de mérite dans les années 80 se sont aperçues que, contrairement aux attentes, ces primes sont démotivantes.

29. Le nombre important de membres du personnel temporaires ne laisse pas d'inquiéter, situation que l'on retrouve dans l'ensemble de l'Organisation. La prolongation du personnel au-delà de l'âge officiel du départ à la retraite, ainsi que l'emploi de personnel retraité pour exécuter les travaux de routine, reflète l'absence d'un plan adapté en matière de recrutement et une planification inadéquate de la succession. Il est urgent d'élaborer des lignes directrices concernant le réemploi du personnel retraité.

CONCLUSIONS

30. Les Associations du Personnel sont fières de représenter le personnel de l'OMS. En cette période de régénération, les valeurs sur lesquelles la réputation et le rôle directeur de l'OMS sont fondés sont actuellement renouvelées en prévision du XXI^e siècle. Nous nous réjouissons à la perspective d'une nouvelle direction et nous nous engageons auprès du nouveau Directeur général à appuyer les activités indispensables pour revigorer la santé dans le monde.

= = =