



ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE

CONSEIL EXECUTIF
Cent treizième session
Point 6.2 de l'ordre du jour provisoire

EB113/INF.DOC./3
4 décembre 2003

Déclaration du représentant des Associations du Personnel de l'OMS

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil exécutif, Monsieur le Directeur général, Madame et Messieurs les Directeurs régionaux, chers collègues,

1. Au nom des Associations du Personnel de l'OMS et du CIRC, j'ai le plaisir d'adresser cette déclaration aux membres du Conseil exécutif. Nous nous félicitons de l'occasion qui nous est donnée de prendre la parole devant le Conseil, de l'informer des questions concernant les politiques et pratiques en matière de ressources humaines, et également d'exprimer quelques-unes des préoccupations des Associations du Personnel à cet égard. Un certain nombre de questions qui ont été portées à votre attention il y a un an doivent à nouveau être mises en relief.

QUESTIONS A SUIVRE

2. **Relations personnel/administration : accords de partenariat.** L'adoption d'un partenariat pour ce qui concerne des relations personnel/administration, comme méthode de travail au sein du Conseil mondial Personnel/Administration, et plus généralement de l'Organisation, a d'abord été proposée au cours des débats du Conseil mondial Personnel/Administration en 2002. Suite à ce Conseil, les Associations du Personnel de l'OMS ont rédigé un document commun définissant la procédure à suivre pour instituer un partenariat et indiquant en détail les rôles, responsabilités et mécanismes pertinents. Ce document a été soumis et étudié en tant que point de l'ordre du jour du Conseil mondial Personnel/Administration de 2003. Nous estimons qu'il s'agit d'une étape positive importante qui devrait permettre à nos relations avec l'administration de se dérouler dans un climat de confiance et de respect mutuels – amélioration grâce à laquelle nous travaillerons ensemble avec plus d'efficacité et d'efficacités. Nous espérons par conséquent poursuivre les travaux sur la mise au point d'un accord de partenariat.

3. **Sécurité.** Compte tenu des récents événements, notamment en Iraq et en Afghanistan, les Associations du Personnel réévaluent actuellement la protection des employés de l'OMS dans les zones de conflit. Nous pleurons la disparition de membres du personnel des Nations Unies, et notamment de nos collègues de l'OMS, Nadia Younes et Ahmed Shukry. Nous sommes grandement troublés par les conséquences physiques et psychologiques néfastes qu'ont les conflits armés sur le personnel. Nous nous félicitons de la formation supplémentaire offerte en matière de sécurité ainsi que des mesures prises pour diminuer le risque de nouvelles attaques contre le personnel de l'OMS dans les zones de conflit. Toutefois, notre évaluation initiale a révélé plusieurs lacunes. Il existe des lacunes administratives, par exemple, qui font que certaines personnes ne sont pas couvertes par l'assurance en cas d'actes malveillants – question particulièrement préoccupante pour les personnes employées sur le

plan local ou au titre d'accords de service spéciaux. Il y a également des lacunes institutionnelles plus générales qui font que les Etats Membres sont insuffisamment informés des effets néfastes des conflits armés. Nous devons étudier les mesures à prendre pour nous assurer que le bien-être du personnel est assuré tout en maintenant l'élargissement de la mission de l'OMS dans le domaine de la santé publique, dans les zones qui en ont le plus besoin. Nous devons veiller à ce que le travail que nous accomplissons avec dévouement n'est pas accompli en vain, ni annulé à cause de failles évitables dans le dispositif de sécurité. Un tel équilibre est très difficile à maintenir mais nous demandons au Conseil de mettre en place un soutien à l'intention du personnel de l'OMS se trouvant dans les zones de conflit et, sur une base plus générale, de fournir des directives concrètes pour tenter de réduire les conflits armés dans le monde.

4. **Réforme contractuelle.** La réforme contractuelle est toujours en cours dans l'ensemble de l'Organisation. L'une des principales intentions de cette réforme est de normaliser les procédures de recrutement conformément aux meilleures pratiques adoptées par d'autres organisations. Pour respecter l'esprit de la réforme, il faut notamment s'engager à résoudre le problème lié au traitement inéquitable des membres du personnel qui sont obligés de travailler au titre de contrats à court terme alors qu'ils mènent des activités à long terme. L'intention déclarée est de remédier à la situation des membres du personnel employés pour une longue durée au titre de contrats à court terme, de s'assurer qu'un emploi à court terme porte réellement sur une brève durée, et d'abolir ainsi d'anciennes pratiques d'exploitation. Toutefois, les progrès ont été inégaux dans l'ensemble de l'Organisation, de nombreux membres du personnel à court terme employés à long terme conservant des contrats de brève durée. Parallèlement, le nombre de membres du personnel engagés avec des contrats à court terme a considérablement augmenté au cours des deux dernières années – ce qui constitue une source potentielle de problèmes pour l'avenir. Les Associations du Personnel estiment qu'il faut mieux charpenter la planification et recenser des ressources supplémentaires pour s'assurer que la réforme contractuelle respecte l'esprit dans lequel elle a été conçue, et que les membres du personnel soient rémunérés correctement et engagés avec des contrats correspondant à leurs fonctions.

5. **Possibilités d'évolution des carrières pour le personnel de la catégorie professionnelle et de celle des services généraux.** Le personnel de l'OMS se compose de personnes dont la motivation est de servir la communauté bien au-delà des acquis personnels ; cela ne signifie pas toutefois que ce personnel souhaite faire fi de ses propres aspirations lorsqu'il s'agit de l'organisation de sa carrière, qu'il s'agisse du personnel professionnel ou de celui des services généraux car il possède souvent des savoir-faire et des compétences que l'Organisation ignore ou utilise mal, à tort. La plupart des services de ressources humaines ne semblent pas avoir pour habitude de dresser l'inventaire des compétences pour s'assurer que l'Organisation profite au maximum des points forts de chaque fonctionnaire. Cela est fort dommage car on encouragerait ainsi la productivité organisationnelle, on offrirait de nouveaux enjeux et on accroîtrait la satisfaction professionnelle des membres du personnel. Il est rare que les membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux reçoivent des encouragements ou aient des occasions de passer dans la catégorie professionnelle. Au contraire, on les décourage efficacement de changer de lieu d'affectation car leurs dépenses supplémentaires ne sont pas prises en compte.

6. **Perfectionnement et formation du personnel.** Afin d'accroître les possibilités d'évolution des carrières, il faudrait formuler des propositions relatives au perfectionnement et à la formation du personnel qui soient intéressantes tant pour la catégorie des services généraux que pour la catégorie professionnelle, tout en tenant compte des besoins de l'Organisation. Le fait de posséder de bonnes connaissances techniques ne signifie pas nécessairement savoir gérer le personnel. Pour les personnes qui occupent des postes de supervision, la formation à la gestion doit être conçue de manière à correspondre aux besoins de l'Organisation, durer suffisamment longtemps et aborder les problèmes dans le cadre d'une approche concertée au sein de l'Organisation. En bref, le personnel de l'OMS

devrait recevoir une formation de la meilleure qualité possible aux pratiques de gestion, ainsi qu'il convient à une grande organisation internationale faisant autorité dans la promotion et la protection de l'une des ressources humaines les plus précieuses – la santé.

7. **Reconnaissance et récompenses.** La question de la reconnaissance et des récompenses est très importante si l'on veut faire ressortir ce qu'il y a de meilleur chez les membres du personnel et les encourager à accomplir des objectifs communs. Dans le passé, les possibilités de promotion personnelle et de primes au mérite existaient, mais elles ont fait l'objet d'un moratoire à cause d'un usage abusif. Toutefois, les Associations du Personnel demandent à ce que ces possibilités soient restaurées, même de manière restreinte, et dotées des mécanismes régulateurs appropriés, afin que le personnel méritant puisse être récompensé. Ces mesures de reconnaissance feront beaucoup pour remédier à l'insatisfaction en matière d'organisation des carrières qu'éprouvent les membres du personnel qui stagnent au sommet de leur classe ; elles profiteront également aux personnes dont la carrière n'offre aucune perspective de progression. Nous prions instamment l'Organisation de prendre des mesures favorables à la mise en oeuvre de propositions intéressantes.

8. **Réemploi des retraités.** Les Associations du Personnel soulèvent à nouveau la question de l'emploi et du réemploi des retraités. On peut justifier l'embauche de retraités dans certaines circonstances particulières et à des fins limitées lorsqu'on a besoin d'une expérience technique ou scientifique exceptionnelle. Toutefois, à l'heure actuelle, on emploie des retraités à des postes d'encadrement vacants. Cette pratique, que l'on retrouve à la fois dans la catégorie professionnelle et dans celle des services généraux, bloque le déroulement de la carrière du personnel en place et risque de nuire au moral car elle suscite découragement et frustration. Nous nous félicitons des mesures déjà prises pour éviter cette pratique et demandons que, chaque fois qu'un poste devient vacant, on prenne immédiatement les mesures voulues pour le pourvoir en appliquant une planification prévisionnelle du personnel. Nous demandons également qu'une planification de la relève commence bien avant le moment nécessaire afin que le personnel en poste puisse être formé à occuper des fonctions plus élevées pour remplacer les personnes partant à la retraite.

9. **Conséquences de la dévaluation des monnaies locales.** Enfin, bien que le Conseil exécutif ne soit pas le meilleur public en la matière, il doit néanmoins être sensibilisé au fait que le personnel est préoccupé par la dévaluation de son traitement et de sa rémunération, en dollars – chaque fois que la valeur du dollar des Etats-Unis d'Amérique augmente par rapport aux monnaies locales. Le phénomène de la dévaluation de la monnaie par rapport au dollar des Etats-Unis affecte essentiellement les traitements payables en monnaie locale. La rémunération aux fins de la pension étant calculée sur le traitement versé en monnaie locale, converti en dollar des Etats-Unis, le chiffre de ladite rémunération décroît en conséquence de cette dévaluation. Nous reconnaissons qu'il s'agit d'une question compliquée et proposons qu'une étude approfondie et générale soit effectuée pour étudier les conséquences des fluctuations considérables du taux de change du dollar sur la pension de toutes les catégories de personnel et dans les différents lieux d'affectation. Il faut également étudier la question de savoir si des pays aux conditions économiques moins stables ou ayant des monnaies instables doivent pouvoir opter pour un barème de traitement basé sur le dollar des Etats-Unis d'Amérique.

CONCLUSION

10. En conclusion, nous sommes heureux de constater qu'au cours de ces dernières années, plusieurs mesures ont été prises pour résoudre certaines des questions que les Associations du Personnel ont porté à l'attention du Conseil à maintes reprises. Nous souhaitons à ce stade rappeler la contribution de notre défunt collègue, M. Maryan Baquerot, à cet égard et exprimer notre

reconnaissance. Nous avons le plaisir de constater que certains progrès ont été faits ; néanmoins, nous savons qu'il reste encore beaucoup à faire pour que l'Organisation applique les normes correspondant aux bonnes pratiques en matière d'emploi et de gestion mises en oeuvre par un grand nombre d'Etats Membres représentés ici aujourd'hui. Nous concluons cette déclaration en priant instamment l'Organisation de reconnaître (et de se rappeler) le fait que, si elle respecte les droits de son personnel en matière d'emploi, celui-ci continuera à offrir davantage que ce qu'on lui demande.

= = =