

## **Déclaration du représentant des Associations du Personnel de l'OMS**

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

1. C'est un honneur pour moi de prononcer une déclaration devant le Conseil exécutif au nom des Associations du Personnel de l'OMS des Régions, du Siège et du CIRC. Nous apprécions l'occasion qui nous est donnée de prendre la parole devant le Conseil pour l'informer des derniers développements concernant la politique et les pratiques en matière de ressources humaines et faire état de certaines préoccupations des Associations du Personnel à ce sujet. Nous avons déjà par le passé appelé votre attention sur un certain nombre de questions que je vais peut-être évoquer de nouveau aujourd'hui. Mais plutôt que de seulement adresser des demandes, nous voudrions aussi souligner certaines mesures positives prises par l'Organisation.

2. Nous apprécions beaucoup le fait que le Directeur général, le Dr Margaret Chan, ait souhaité rencontrer les Présidents des Associations du Personnel en mars dernier. Le personnel se félicite vivement de l'esprit de coopération dont elle fait preuve et de ce qu'elle reconnaisse le rôle positif des Associations du Personnel dans l'élaboration de la politique de l'Organisation. Nous sommes heureux qu'il ait été convenu à cette réunion que le Directeur général et les Présidents des Associations du Personnel auraient des échanges plus réguliers. Nous notons avec satisfaction que le processus de concertation entre le personnel et l'administration s'est amélioré au Siège. Le même esprit de partenariat actif doit prévaloir dans les Régions et au CIRC.

3. Saisissant cette occasion de manifester le même esprit, nous nous engageons à soutenir la direction générale dans cette démarche positive et à contribuer activement à ce processus. Nous estimons que, dans une grande organisation comme la nôtre, certaines questions méritent qu'on s'y intéresse de plus près. Nous profitons de l'occasion qui nous est offerte pour mettre en relief quelques questions déjà abordées dans certains forums.

4. Les Associations du Personnel sont conscientes qu'une certaine souplesse est nécessaire pour s'adapter aux situations régionales, mais, de l'avis général, les procédures et les processus de sélection devraient, dans l'ensemble de l'Organisation, être conformes à certains principes minimums communs, y compris celui d'une représentation effective du personnel dans le processus de sélection. A cet égard, certains bureaux suivent des pratiques acceptées sur une base bilatérale, mais qui varient selon les endroits. Il faudrait chercher réellement à harmoniser ces pratiques entre tous les bureaux et toutes les Régions.

5. En 2006, le Conseil mondial personnel/administration a recommandé de constituer un groupe de travail composé de représentants de l'administration, des Associations du Personnel et des programmes techniques pour étudier des propositions d'harmonisation et de rationalisation des procédures de sélection pour les engagements de durée déterminée. Jusqu'à présent, aucune disposition n'a été prise pour constituer ce groupe de travail. Le nombre de sélections a beaucoup augmenté entre-temps suite à la réforme des contrats entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2007. L'Organisation doit aussi suivre une approche harmonisée pour appliquer une politique efficace de roulement et pour organiser la carrière du personnel recruté sur le plan international.

6. La mise en oeuvre du Système mondial de gestion aura des répercussions pour un certain nombre de membres du personnel de l'Organisation. Les Associations du Personnel savent gré au Directeur général et aux Directeurs régionaux de vouloir éviter ou limiter le plus possible les réductions de personnel. Au Siège, des mesures d'appui ont été prises et le personnel bénéficie d'indemnités en cas de résiliation d'engagement par accord mutuel. Ces mesures devraient être appliquées au niveau mondial comme le Règlement du Personnel et le Statut du Personnel. Les Associations du Personnel s'occupent activement d'orienter et de préparer le personnel aux nouveaux défis que présente pour eux le Système mondial de gestion. Nous incitons le personnel à considérer les aspects positifs de ce nouvel instrument de gestion qui peut améliorer notre façon de travailler dans l'Organisation et qui offre de multiples possibilités à certains. Des progrès ont été accomplis en matière de communication avec le personnel. Toutefois, la redéfinition des profils, la formation et la réaffectation doivent être clairement planifiées à mesure que les délais pour la mise en oeuvre du Système mondial de gestion sont prolongés.

7. L'OMS a toujours été une organisation en apprentissage constant qui considère son personnel comme son plus grand atout. De toute évidence, le développement des connaissances et des compétences du personnel contribue dans une large mesure à la réalisation des objectifs et des buts stratégiques de l'Organisation. Les possibilités de financement par le fonds de l'OMS pour la formation et le perfectionnement du personnel et la création d'un comité d'apprentissage mondial ont suscité l'intérêt et attiré des investissements. La politique de formation et de perfectionnement du personnel adoptée par l'Organisation est appliquée avec plus ou moins de conviction selon les Régions. Comme pour toute autre politique concernant l'ensemble de l'Organisation, elle doit être appliquée uniformément par tous les bureaux de façon responsable et transparente, et son application doit faire l'objet de rapports périodiques.

8. Comme il a été dit, le Directeur général a reconnu que les Associations du Personnel jouent un rôle consultatif important pour les questions de politique en matière de personnel et de conditions d'emploi et que, pour être efficaces, elles doivent exercer leurs fonctions dans un climat constructif. Si, au Siège et dans certaines Régions, les Associations du Personnel ont constaté de la part de la direction et de l'administration une plus grande volonté d'instaurer un processus de concertation plus solide et plus dynamique, il n'y a pas ou guère eu de progrès ailleurs. Pour que les Associations du Personnel collaborent efficacement avec la direction et l'administration, il faut – nous y insistons de nouveau – qu'elles soient bien soutenues, et notamment que les représentants disposent du temps nécessaire pour exercer leurs fonctions, ce qui, pour le moment, n'est pas le cas dans certaines Régions.

9. Nous pensons qu'une bonne communication, un dialogue franc et la bonne foi doivent être les principes qui régissent les discussions entre l'administration et le personnel en vue de faciliter et de renforcer la collaboration dans l'ensemble de l'Organisation. Nous rappelons par ailleurs qu'à la réunion du Conseil mondial personnel/administration qui s'est tenue en 2003, les Associations du Personnel ont présenté une nouvelle approche de partenariat pour améliorer les relations entre le personnel et l'administration qui reposait sur une série de concepts et de principes essentiels, au

nombre desquels la concertation franche et constructive et la flexibilité. Le Conseil mondial personnel/administration a adopté un ensemble de principes directeurs applicables à l'ensemble de l'Organisation qui ont été intégrés dans le Manuel de l'OMS. La réunion suivante du Conseil en 2004 a été précédée par un atelier auquel ont participé l'administration et le personnel dans le cadre du processus permanent d'amélioration des relations employeur-employé. Comptant sur une volonté constante de mettre en pratique ces principes et ces approches et de mettre en place un dispositif efficace de partenariat, nous espérons sincèrement que les dirigeants régionaux observeront les principes directeurs figurant dans le Manuel et les appliqueront dans la transparence.

10. Le système de justice interne continue de nous préoccuper. La fonction de médiateur a certes été instituée, mais pas de façon uniforme dans toutes les Régions. Le Siège compte deux médiateurs et un médiateur assistant, alors que certains bureaux régionaux n'en ont pas et que dans d'autres Régions, ce sont des membres du personnel en activité qui exercent la fonction de médiateur en plus de leurs fonctions normales. Il faudrait étudier en concertation avec les Associations du Personnel concernées la possibilité d'instaurer cette fonction dans tous les bureaux de l'OMS.

11. Malgré l'intérêt que le Directeur général manifeste pour une bonne communication et une bonne interaction entre l'administration et le personnel, nous regrettons que le Conseil mondial personnel/administration – principal organe consultatif qui rassemble chaque année les représentants de l'administration et des Associations du Personnel pour discuter des politiques en matière de personnel et des conditions d'emploi – ne se soit pas réuni en 2007. Malgré les renseignements qu'elles ont cherché à obtenir, les Associations du Personnel n'ont pu savoir si cette importante réunion avait été annulée ou reportée. Dans l'esprit de collaboration dont est animé le Directeur général, les Associations du Personnel supposent que les réunions du Conseil mondial personnel/administration auront lieu selon le calendrier prévu et que toute modification à cet égard sera indiquée au personnel et évoquée avec lui en temps voulu.

## **CONCLUSION**

- Nous soutenons le Directeur général dans sa volonté de développer l'esprit de coopération et de collaboration entre le personnel et l'administration et nous comptons sur la poursuite du dialogue entre le Directeur général et les Présidents des Associations du Personnel de l'OMS.
- Nous demandons que, dans toutes les Régions et dans tous les bureaux, les Associations du Personnel continuent d'être reconnues comme il se doit et de disposer des installations nécessaires pour s'acquitter de leur mandat.
- Nous soulignons à nouveau la nécessité d'harmoniser les principes et les procédures de sélection pour les engagements de durée déterminée dans l'ensemble de l'Organisation.
- Il faut convenir d'un calendrier et de plans définitifs pour la mise en oeuvre du Système mondial de gestion, en ce qui concerne notamment la formation, la redéfinition des profils et la réaffectation. La formation doit faire partie du plan de lancement du Système mondial de gestion et les coûts qu'elle entraîne ne doivent pas être intégralement imputés au budget affecté normalement à la formation et au perfectionnement du personnel.
- La politique de formation et de perfectionnement du personnel devrait être appliquée dans l'ensemble de l'Organisation de façon plus responsable et transparente par l'administration et faire l'objet de rapports périodiques.

- Le système de justice interne doit être encore renforcé en concertation avec les Associations du Personnel et selon les principes adoptés au sein du système des Nations Unies.
- Les dispositions et les principes directeurs du Manuel de l’OMS concernant le mécanisme de consultation entre le personnel et l’administration doivent être respectés et le Conseil mondial personnel/administration devrait se réunir chaque année pour examiner les questions importantes concernant le personnel et l’Organisation.

12. Enfin, nous, personnel de l’OMS, reconnaissons et apprécions la confiance que nous font les organes directeurs et nous réaffirmons notre volonté de continuer à contribuer à mener à bien les missions que vous avez confiées à l’Organisation et à atteindre ses objectifs. Nous vous remercions de votre soutien et de vos encouragements et nous comptons que le Conseil continuera à nous soutenir et à nous orienter. Pour notre part, nous réaffirmons notre engagement, en tant que fonctionnaires internationaux dévoués, au service des Etats Membres et de la santé de leur population.

= = =