

Déclaration du représentant des Associations du Personnel de l'OMS

1. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil exécutif, Madame le Directeur général, Madame et Messieurs les Directeurs régionaux, chers collègues, je me félicite de cette occasion qui m'est donnée de m'exprimer devant le Conseil au nom des Associations du Personnel de l'OMS et du CIRC.

2. Je voudrais évoquer certaines des principales questions qui, en ce moment, revêtent de l'importance ou constituent un sujet de préoccupation pour les Associations du Personnel, en particulier le fonctionnement des associations dans les différentes Régions et au Siège, la formation du personnel, les traitements des membres du personnel de la catégorie des services généraux dans les lieux d'affectation hors Siège, ainsi que l'égalité entre hommes et femmes. Enfin, je voudrais soulever certains points sur la grande question qui suscite bien des frustrations parmi le personnel du Siège et de la Région du Pacifique occidental depuis juillet 2008, à savoir le Système mondial de gestion.

FONCTIONNEMENT DES ASSOCIATIONS DU PERSONNEL

3. A l'ouverture de la dernière réunion du Conseil mondial personnel/administration qui s'est tenue à Genève du 8 au 10 avril 2008, le Directeur général a réaffirmé que les membres du personnel étaient l'atout le plus précieux de l'OMS et que les consultations personnel/administration, la collaboration et la perspective d'objectifs communs étaient d'une importance capitale puisqu'elles contribuaient à forger une culture institutionnelle mondiale homogène. Les Associations du Personnel s'associent pleinement à ces observations, qui représentent pour elles les principes de base des relations entre le personnel et l'administration.

4. Les Associations du Personnel de l'OMS apprécient les efforts déployés tant par le personnel que par l'administration pour améliorer leurs relations de travail. Une nette tendance se dessine dans le sens d'un engagement plus étroit et – ce qui est capital – plus utile des Associations du Personnel dans le fonctionnement de l'Organisation. Nous tenons toutefois à souligner que cet engagement n'est pas le même dans toutes les Régions de l'OMS. Ainsi, la participation des Associations du Personnel au processus de recrutement et aux travaux des différents comités varie considérablement d'une Région à l'autre. Autre exemple, le poste de médiateur est occupé au Siège par un membre du personnel travaillant à plein temps. Or, dans la Région du Pacifique occidental, les services du médiateur sont assurés par un membre du personnel de la catégorie professionnelle en plus de ses activités normales. Nous espérons que l'harmonisation de ces pratiques va progresser au sein de l'Organisation.

FORMATION DU PERSONNEL

5. Depuis des années, les Associations du Personnel émettent de sérieuses réserves quant aux efforts faits par l'OMS pour fidéliser le personnel. On ne voit guère que des tentatives aient été faites pour aider les membres du personnel à progresser professionnellement et à acquérir des compétences qui accroîtraient leur « valeur » pour l'Organisation et – chose sans doute la plus importante – pour former de meilleurs gestionnaires capables de donner à l'Organisation une plus grande efficacité et une plus grande efficacité en tant que chef de file et source d'appui technique en santé publique. En fait, il y a environ cinq ans, un fonds mondial pour la formation et le perfectionnement du personnel a été créé par le biais d'un prélèvement sur les traitements. Les Associations du Personnel se sont félicitées de la mise en place de ce fonds, qui était une occasion exceptionnelle de créer une « organisation de savoirs ». Aujourd'hui, après quelques années et bien des déceptions, on doit conclure qu'il ne reste pas grand-chose de l'intention initiale du fonds. A part le financement de grandes retraites pour les membres de l'administration, qui se sont avérées utiles pour la création de réseaux et d'équipes, l'utilisation du fonds a eu peu d'effet sur la façon dont le personnel est géré. De plus, il reste à savoir si les membres du personnel sont plus nombreux à être fidélisés grâce au programme de formation et de perfectionnement.

6. En 2008, une grande partie des crédits disponibles au fonds a servi à financer des activités de formation liées à l'introduction du Système mondial de gestion, à la grande déception des représentants des Associations du Personnel, qui l'ont fait savoir lors d'une réunion avec le Directeur général en avril 2008. Les activités générales de formation ont été nettement réduites, reportées ou tout simplement annulées, alors que bon nombre de membres du personnel ne jugeaient la formation au Système mondial de gestion ni satisfaisante ni utile. Et là où des avantages étaient évidents, ils se limitaient au personnel du Siège et de la Région du Pacifique occidental, alors que les autres Régions pâtissaient de la diminution des fonds disponibles pour la formation et le perfectionnement du personnel.

7. Nous croyons d'autre part comprendre que le Comité d'apprentissage mondial, qui regroupe des membres de toute l'Organisation, a été réformé et que le Directeur général en assure la présidence. C'est pour nous un signe encourageant que cet effort de l'Organisation portera ses fruits et aura des effets positifs pour tous les membres du personnel à tous les niveaux et dans tous les lieux d'affectation. Nous ne doutons pas qu'avec une direction et un appui à un niveau élevé, le programme suivra une approche plus stratégique qui donnera aux membres du personnel des moyens d'action et rendra l'Organisation mieux à même de relever les immenses défis qui l'attendent.

8. C'est la raison pour laquelle les Associations du Personnel voudraient réaffirmer l'importance du fonds et de son utilisation effective. Compte tenu de l'expérience faite ces dernières années et du scepticisme exprimé quant aux modalités d'utilisation du fonds et aux changements qu'il a permis, il est indispensable que le personnel et l'administration se rencontrent pour examiner des méthodes nouvelles qui permettront d'enraciner la formation et les processus d'apprentissage dans nos modes de travail.

TRAITEMENTS DES MEMBRES DU PERSONNEL DE LA CATEGORIE DES SERVICES GENERAUX

9. La crise financière actuelle n'est pas seulement un sujet de préoccupation mondial ; elle inquiète aussi les Associations du Personnel. A l'OMS, les membres du personnel de la catégorie des services généraux situés aux échelons les plus bas comptent parmi les personnes les plus durement touchées

par l'augmentation du coût des biens et services essentiels ; certains ont dû avoir recours à des emprunts pour faire face à la hausse de leurs dépenses de base. De plus, l'OMS rencontre actuellement des problèmes pour fidéliser ou recruter du personnel local (personnel de la catégorie des services généraux et administrateurs recrutés sur le plan national) dans les lieux d'affectation hors Siège. La crise financière et les difficultés de recrutement de personnel de la catégorie des services généraux font ressortir le problème que soulève, pour les Associations du Personnel, le mécanisme actuellement appliqué pour adapter les traitements de la catégorie des services généraux, à savoir la méthode d'enquête sur les rémunérations locales.

10. L'article 101 de la Charte des Nations Unies stipule que « la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité ». Pour se conformer aux normes établies par la Charte en ce qui concerne le recrutement du **personnel local**, les organisations du système des Nations Unies doivent être compétitives par rapport aux employeurs qui, sur le même marché du travail, recrutent du personnel ayant les mêmes qualités et les mêmes qualifications pour le travail qui leur est demandé et qui est de nature analogue et de valeur égale à celui des organisations.

11. Récemment, la Commission de la Fonction publique internationale s'est attachée à réviser la méthode d'enquête sur les rémunérations locales. Les Associations du Personnel considèrent que les révisions proposées sont insuffisantes face aux difficultés liées aux barèmes des traitements et au recrutement. Nous demandons à l'administration de veiller à ce que des représentants de l'administration et du personnel dans les bureaux locaux soient pleinement associés à toute la démarche d'enquête sur les rémunérations locales. Nous souhaiterions également qu'une prochaine révision de la méthode d'enquête débouche sur une meilleure application des dispositions de l'article 101 de la Charte des Nations Unies.

EGALITE ENTRE HOMMES ET FEMMES

12. Les Associations du Personnel s'inquiètent du déséquilibre persistant entre hommes et femmes dans les effectifs de personnel de l'Organisation. Dans la Région du Pacifique occidental, par exemple, seul un membre du personnel de la catégorie professionnelle sur quatre est une femme. Nous savons certes que les conditions de recrutement dans certains pays peuvent décourager les femmes de poser leur candidature à des postes vacants, mais il serait bon d'analyser de près les raisons qui pourraient expliquer ce déséquilibre en formulant des recommandations claires quant aux mesures qui pourraient encourager des femmes à poser leur candidature et permettre de recruter une plus grande proportion de femmes. Cette analyse aiderait d'autre part à repérer les mesures qui contribueraient à un meilleur taux de fidélisation des femmes au sein de l'Organisation. Les Associations du Personnel sont par ailleurs prêtes à collaborer avec l'administration afin de déterminer les possibilités d'emploi de conjoints dans les pays où l'on note un net déséquilibre entre hommes et femmes, de manière à garantir l'égalité des chances en matière de recrutement.

SYSTEME MONDIAL DE GESTION

13. A la suite de l'introduction du Système mondial de gestion, les membres du personnel du Siège et du Bureau régional du Pacifique occidental ont vécu de nombreuses frustrations. Dans une lettre ouverte adressée au Directeur général le 5 septembre 2008, l'Association du Personnel du Siège, soutenue par l'Association du Personnel de l'OMS dans la Région du Pacifique occidental, a exprimé

sa préoccupation face aux nombreux bogues et problèmes signalés au sujet de la mise en oeuvre du Système. Au Siège comme dans la Région du Pacifique occidental, les membres du personnel se sont montrés très coopératifs pour essayer de faire fonctionner le Système, mais la frustration a quelquefois pris le dessus, notamment lorsqu'ils sont concernés par des problèmes de paie. D'autre part, les difficultés liées au règlement des fournisseurs, en particulier des consultants, ont également posé problème car le personnel doit expliquer à maintes reprises pourquoi il y a des retards dans les paiements. De toute évidence, ces frustrations ont des répercussions sur l'ambiance de travail.

14. Les Associations du Personnel se réjouissent d'apprendre que, d'après ce qu'a indiqué le Directeur général, l'extension de l'application du Système mondial de gestion à d'autres Régions ne se fera que lorsque celui-ci fonctionnera sans heurt et que la plupart des problèmes auront été résolus. Je peux vous assurer que les membres du personnel du Siège et de la Région du Pacifique occidental sont pleinement résolus à faire fonctionner le Système, et j'aimerais conclure par une citation tirée de la lettre ouverte au Directeur général mentionnée plus haut : « Nous sommes tous entrés à l'OMS en partant du principe que notre action permettait de sauver des vies. Le fait de ne pas pouvoir travailler normalement va bien au-delà de la frustration professionnelle ou de la crainte que notre productivité soit jugée de manière négative dans un système fondé sur les résultats. Nous pensons à la vie des gens que cela affecte, qu'il s'agisse d'un membre du personnel qui est une mère célibataire ayant des difficultés pour payer son loyer, d'une petite entreprise dépendant d'un contrat ou d'une personne vivant avec le sida en Afrique. ».

15. Une fois encore, et je tiens à le souligner, les Associations du Personnel se félicitent de savoir que le Directeur général s'engage à mener un dialogue efficace et ouvert entre l'administration et le personnel. Nous sommes convaincus que ce dialogue sera utile non seulement pour les membres du personnel pris individuellement, mais aussi pour l'Organisation tout entière.

= = =