Organisation mondiale de la Santé

CONSEIL EXÉCUTIF **EB138/INF./1**
Cent trente-huitième session **22 janvier 2016**
Point 13.4 de l'ordre du jour provisoire

Déclaration du représentant des Associations du personnel de l'OMS

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil exécutif, Mesdames et Messieurs les délégués, chers collègues,

1. Les associations du personnel de l'OMS, de l'ONUSIDA et du CIRC ont travaillé avec la haute direction sur plusieurs questions importantes en 2015, notamment la réforme et les ressources humaines pour l'action d'urgence, la mobilité géographique, l'administration de la justice interne et les cibles relatives à l'égalité hommes-femmes du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP). Tout du long, les échanges ont été le reflet d'une relation de travail constructive. La direction collabore activement quand des problèmes sont portés à son attention et les associations du personnel demeurent des partenaires importants avec lesquels elle entretient une relation satisfaisante pour aborder ensemble les questions de personnel. Des protocoles d'accord ont été signés avec la direction des bureaux régionaux de l'Europe et de la Méditerranée orientale et au Siège ; le protocole d'accord au Siège a été négocié en décembre 2015. Ces accords étayent solidement la collaboration des associations du personnel avec la direction dans l'ensemble de l'Organisation. Ils offrent aussi une bonne base aux représentants du personnel pour s'acquitter de leur fonction consistant à observer et à intervenir sur les questions relatives à la protection des droits et du bien-être des membres du personnel.

2. Nos débats sont constructifs et reposent sur un dialogue sain. Toutefois, certains problèmes nous préoccupent. Nous passons en revue ci-après les principaux points en discussion et ceux que les associations du personnel estiment importants.

RÉFORME ET RESSOURCES HUMAINES POUR L'ACTION D'URGENCE

3. La réforme concernant l'action de l'OMS lors des flambées épidémiques et des urgences sanitaires peut opérer les transformations qui permettront à l'Organisation de relever les défis du XXI^{e} siècle. Le personnel de l'OMS, y compris la haute direction, fait front avec solidarité pour apporter les changements nécessaires, et nous proposons trois mesures pour avancer dans cette voie.

4. La première consiste à mettre l'expertise, l'expérience et la motivation des membres du personnel au service d'une réforme utile pour l'OMS. Les réformes étant modelées par les États Membres, les hauts responsables politiques et les experts de la santé publique (à l'intérieur comme à l'extérieur de l'Organisation), il est important de comprendre que les membres du personnel, à tous les niveaux de l'Organisation et où qu'ils travaillent (mais surtout dans les bureaux de pays), sont ceux qui connaissent le mieux concrètement les problèmes et les solutions. **La direction devrait mettre à profit l'expertise, l'expérience et la motivation des membres du personnel qui se consacrent déjà**

à la surveillance intégrée des maladies, à la lutte contre les maladies, aux situations d'urgence et aux crises humanitaires simples et complexes, pour que l'Organisation soit plus performante et obtienne de meilleurs résultats lors des flambées épidémiques et des urgences sanitaires.

5. Deuxièmement, les membres du personnel doivent être respectés, dûment protégés et leurs droits garantis. Les systèmes souples de recrutement et d'affectation du personnel pour l'action d'urgence doivent reposer sur des règles clairement établies. **Par l'intermédiaire de leurs représentants, les associations du personnel sont disposées à collaborer avec la direction pour définir et proposer un plan de carrière et d'évolution professionnelle à l'intention des collègues qui veulent continuer à travailler dans le domaine des urgences.**

6. Troisièmement, **nous engageons la direction à s'acquitter pleinement du devoir qui lui incombe de veiller au bien-être du personnel.** Tous les membres du personnel affectés sur le terrain lors de flambées épidémiques et dans les situations d'urgence doivent être dûment préparés, informés et formés. Ils doivent bénéficier d'un soutien pendant leur mission, rendre rapport et être soutenus à leur retour. Une aide psychologique doit également leur être fournie pendant le temps qui convient après leur retour car les symptômes post-traumatiques apparaissent souvent après une période prolongée. Dans le cadre de l'action menée contre l'épidémie de maladie à virus Ebola en Afrique de l'Ouest, l'OMS a, pour la première fois de son histoire, conçu et assuré des cours de formation préalable au déploiement ; plus de 8000 membres du personnel, consultants et partenaires ont suivi cette formation.

7. À cet égard, l'obligation de veiller au bien-être du personnel ne doit pas se limiter au transfert de savoir technique et aux opérations. Elle suppose aussi de lui permettre d'acquérir les connaissances, l'attitude et les compétences nécessaires pour collaborer avec différents pays et communautés dans différents contextes et cultures. Il faudrait dispenser des cours obligatoires d'initiation à la communication sur les risques en situation d'urgence et à la collaboration avec les communautés pour faciliter l'adaptation culturelle de l'approche biomédicale et opérationnelle envisagée dans la réforme de l'OMS. **La pleine application de cette approche intégrée devrait être la plus grande priorité de la direction.**

8. **Les associations du personnel proposent de créer un groupe de travail conjoint personnel-administration pour mettre en pratique ces trois propositions.**

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

9. Au cours de l'année écoulée, les représentants du personnel ont soutenu de bout en bout et participé de manière constructive au processus engagé pour définir une politique de mobilité géographique et un plan de mise en œuvre justes, équitables et transparents qui contribueront à rendre l'Organisation plus performante. Toutes les parties ont clairement et régulièrement reconnu combien l'acceptation de la politique par le personnel était importante. Lors d'une récente réunion (octobre 2015), le Conseil mondial personnel/administration a décidé de changements qui ont été intégrés dans la version ultérieure (novembre 2015) du projet de politique.

10. Les associations du personnel ont été extrêmement déçues des décisions prises par le Groupe de la politique mondiale à sa réunion de novembre 2015, qui ne tiennent pas compte de l'apport important du personnel et des décisions d'un organe formel créé dans le cadre d'un dispositif officiel personnel/administration. **Il est maintenant plus crucial que jamais de prouver l'utilité de notre travail à l'ensemble de la communauté mondiale de la santé et aux États Membres de l'OMS. Or**

nous considérons que les décisions du Groupe de la politique mondiale fragilisent les relations entre le personnel et l'administration à un moment particulièrement inopportun. Le Groupe de la politique mondiale a annoncé son intention de diminuer le nombre de représentants du personnel au Comité mondial de la mobilité. Nous nous sommes résolument et officiellement opposés à ce projet par communication écrite au Directeur général et aux Directeurs régionaux. Le Groupe de la politique mondiale a en outre proposé que la participation des associations du personnel se fasse désormais en qualité d'observateur. Nous avons résolument et officiellement demandé par écrit que les associations du personnel restent membres à part entière dans toutes les Régions et au Siège, comme en avait décidé le Conseil mondial personnel/administration.

11. De plus, toujours dans le cadre de la mobilité, nous avons été informés d'une autre décision du Groupe de la politique mondiale tendant à ce que tous les postes vacants soient automatiquement rabaissés d'une classe. Nous sommes fermement convaincus que pareille mesure compromet gravement le principe fondamental de salaire égal pour un travail de valeur égale appliqué dans le système des Nations Unies et garanti par l'article III. 2.1.30 du Manuel électronique de l'OMS. Ce principe est gage d'équité, de transparence et de confiance entre l'administration et les membres du personnel. Un reclassement « automatique » à la baisse remet également en cause les objectifs définis dans le cadre de mobilité au niveau mondial, car le processus de mobilité vise la cohérence entre les postes analogues à travers l'Organisation. **Par conséquent, nous insistons pour que la direction suive le mécanisme officiel de reclassement des postes. Toute procédure de reclassement doit prévoir un réexamen conforme aux normes d'évaluation des emplois définies par la Commission de la fonction publique internationale.**

12. En outre, Le Directeur de la Gestion des ressources humaines a proposé d'amender l'article 230 du Règlement du personnel (Réexamen des classements), qui dispose que « Tout membre du personnel peut demander un réexamen du classement du poste qu'il occupe ». L'amendement proposé retirerait ce droit aux membres du personnel et les priverait du droit de demander un réajustement de leur poste sur la base des fonctions exercées, notamment si celles-ci ont considérablement changé avec le temps. Cet amendement risquerait par ailleurs d'inciter les supérieurs hiérarchiques à employer des pratiques abusives en surchargeant les membres du personnel de responsabilités pendant des périodes prolongées sans que leur travail ne soit reconnu et/ou sans salaire ni reclassement correspondant. Là aussi, la situation serait contraire au principe fondamental de salaire égal pour un travail de valeur égale qui prévaut dans le système des Nations Unies. Par conséquent, **les associations du personnel ont exprimé avec force leur opposition à l'amendement proposé à l'article 230 du Règlement du personnel**.

13. Au moment de la rédaction de la présente déclaration, la direction n'avait pas répondu à la lettre des associations du personnel lui faisant part de leurs objections. Nous n'avons pas non plus reçu d'informations sur les autres modifications de la politique annoncées par le Directeur de la Gestion des ressources humaines. **Nous réaffirmons que, pour la bonne marche du système de mobilité, les membres du personnel doivent continuer à participer à l'élaboration de la politique et du plan de mise en œuvre.**

ADMINISTRATION DE LA JUSTICE INTERNE

14. Le système de justice interne de l'OMS demeure opaque et l'on constate de longs retards et un manque de transparence – pour ce qui est des enquêtes, des résultats et des mesures prises à la suite des plaintes officielles – au sein du Département Gestion des ressources humaines, du Comité d'appel du Siège et du Bureau des services de contrôle interne.

15. Un rapport daté d'octobre 2014 a été établi à la demande du Directeur général sur l'examen du système de justice interne de l'OMS, dans lequel sont analysés les principaux éléments du système, ses points faibles comme ses points forts, et où sont recommandées 41 mesures pour le mettre en conformité avec les meilleures pratiques et les normes appliquées dans l'ensemble du système des Nations Unies et par des organisations analogues.

16. Adoptant une position essentielle et particulièrement bienvenue, le Directeur général et le Groupe de la politique mondiale ont approuvés les mesures recommandées dans ce rapport juste et objectif. Le groupe de travail conjoint personnel-administration a supervisé l'établissement de ce rapport et continue à se réunir pour mettre au point les modalités d'application de ces recommandations, dont plusieurs font l'objet d'un point de l'ordre du jour provisoire de la cent trente-huitième session du Conseil exécutif. C'est là un autre excellent exemple de la collaboration fructueuse entre les représentants de la haute direction et les associations du personnel. Au nombre des résultats positifs de cette collaboration, on peut citer l'attention prêtée à un milieu de travail respectueux où il n'y a pas de harcèlement ni d'autre comportement répréhensible, la mise en place de mécanismes informels – et leur renforcement – pour régler rapidement et de manière avantageuse les problèmes d'injustice à mesure qu'ils se présentent, la refonte des mécanismes formels pour les rendre plus rapides et plus efficients, et l'uniformisation des mécanismes de justice, comme la fonction du bureau de l'ombudsman et les services de médiation dans l'ensemble de l'Organisation, afin que tous les membres du personnel de l'OMS soient traités de manière juste et égale.

17. **Les associations du personnel apprécient cette initiative positive et comptent sur votre soutien continu pour, rapidement, assurer un meilleur accès à la justice et un exercice plus prompt de la justice au sein de l'OMS, afin que l'Organisation soit plus efficiente, plus efficace et plus productive. Aussi bien les membres du personnel que l'OMS en tant qu'institution spécialisée des Nations Unies doivent faire preuve des plus hautes qualités dans leur conduite et leur performance. Nous devons tous pouvoir travailler dans un environnement positif qui favorise préventivement la justice, l'équité, la transparence et la responsabilité.**

ATTEINDRE LES CIBLES DU PLAN D'ACTION ONU-SWAP RELATIVES À L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

18. Depuis de nombreuses années, les associations du personnel s'engagent et s'emploient à promouvoir l'égalité des sexes et l'égalité des chances pour les hommes et les femmes dans l'accès aux postes de direction. En 2015, deux ans avant le délai prévu pour atteindre les objectifs fixés dans le Plan d'action ONU-SWAP, l'Association du personnel du Siège a mis sur pied, avec l'accord du Directeur général, un groupe de réflexion mixte personnel-administration sur l'égalité hommes-femmes. Ce groupe de réflexion a élaboré une stratégie pour contribuer à l'alignement sur les indicateurs de performance définis dans l'ONU-SWAP, au nombre desquels, dans l'ensemble de l'Organisation, un équilibre entre hommes et femmes pour le recrutement des postes de niveau P.5 et au-dessus.

19. Les organisations du système des Nations Unies sont censées atteindre les 15 indicateurs de performance du Plan d'ici à 2017, et un rapport sur les progrès accomplis est présenté tous les ans le 31 janvier de l'année civile considérée. En 2012, l'OMS ne se conformait qu'à 20 % des indicateurs prévus dans le Plan, alors que le taux moyen de conformité parmi les 55 autres entités des Nations Unies était de 31 %. En 2013, le chiffre pour l'OMS était passé à 30 %, mais la moyenne pour les 62 institutions ayant présenté un rapport était de 42 %. En 2014, l'OMS avait atteint 52 % des indicateurs, ayant encore sept indicateurs à atteindre d'ici à 2017 pour répondre à tous les impératifs.

20. Pour un équilibre entre hommes et femmes aux postes de rang élevé, l'OMS doit attirer et fidéliser un personnel féminin compétent. Il lui faut pour cela une politique de recrutement juste, un environnement de travail souple permettant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, favorable aux mères et aux familles, et offrir des moyens de formation et de développement des capacités adaptés aux femmes.

21. En janvier 2016, le groupe de réflexion présentera sa stratégie au Directeur général, assortie d'un ensemble de recommandations, pour approbation. Celles-ci prévoiront des changements stratégiques cohérents et un financement spécial pour une série d'initiatives ciblées, dont la création d'un mécanisme efficace de suivi et d'évaluation pour mesurer et pérenniser les progrès accomplis**. La stratégie pour l'égalité hommes-femmes contribue beaucoup à l'égalité des sexes aux postes les plus élevés à l'OMS et doit être dûment prise en compte dans la politique de mobilité géographique et ses modalités d'application.**

22. Soyez assurés que les associations du personnel sont pleinement résolues à poursuivre le dialogue constructif avec l'administration pour préserver les droits des membres du personnel et, par là, contribuer activement à la mission de l'Organisation en se réunissant régulièrement avec l'administration, en participant aux groupes de travail conjoints personnel/administration et en étant représentées dans tous les comités qui traitent des droits des membres du personnel.

23. Nous espérons que vous considérerez nos observations et nos préoccupations comme une contribution à la mission de l'Organisation et que vous nous soutiendrez dans notre démarche. Comme toujours, nous vous remercions de l'occasion qui nous est offerte de faire rapport au Conseil exécutif et de lui faire part de nos recommandations dans l'intérêt de l'Organisation et de son plus grand atout : son personnel.

= = =