



# ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE

CONSEIL EXECUTIF  
Cent troisième session  
Point 6 de l'ordre du jour

EB103/INF.DOC./2  
26 janvier 1999

---

## **Déclaration de l'ensemble des Associations du Personnel au Conseil exécutif de l'Organisation mondiale de la Santé**

**Genève, Suisse  
25 janvier-3 février 1999**

Les Associations du Personnel de l'OMS sont heureuses d'avoir la possibilité d'informer le Conseil exécutif des questions qui préoccupent le personnel et qui ont été examinées au niveau mondial. Nous tenons à remercier le Directeur général de l'attention qu'elle a accordée aux Associations depuis son entrée en fonctions.

Nous nous félicitons de l'organisation de téléconférences, de même que des visites des représentants du Directeur général dans les Régions. Nous sommes également heureux de la décision concernant les augmentations à l'intérieur de la classe pour les membres du personnel de la catégorie professionnelle et des services généraux au bénéfice de contrats à court terme. Ce problème préoccupait le Comité du Personnel d'EURO et l'accord de l'administration a été reçu avec une grande satisfaction. Les Associations sont également reconnaissantes au Directeur général d'avoir organisé une réunion mondiale en octobre. Cette réunion a été l'occasion d'une mise au courant concernant la restructuration entreprise par le Dr Brundtland et sa façon d'aborder les questions de personnel. Nous sommes optimistes quant à la nouvelle façon d'aborder les choses et confiants dans un partenariat où la transparence, la consultation et la négociation seront une réalité. Nous espérons également que l'OMS sera rapidement unifiée. A cette occasion, nous tenons à exprimer notre soutien au nouveau Directeur général.

Les Associations du Personnel de l'OMS présentent des différences selon les Régions. Toutefois, elles sont toutes engagées en faveur des valeurs que défend notre institution. Leurs buts sont les suivants : 1) le respect par l'administration des règles établies par les organes directeurs; 2) le respect dans le traitement du personnel, conformément au Règlement et au Statut du Personnel; et 3) l'accès aux organes directeurs. Nous sommes persuadés que le Directeur général partage avec nous ces objectifs. Nous considérons qu'il doit y avoir une certaine cohérence dans les moyens donnés aux Associations pour leur permettre de fonctionner. A cet égard, nous avons demandé ce qui suit.

## **APPUI A L'ADMINISTRATION ET AUX ACTIVITES DES ASSOCIATIONS DU PERSONNEL**

### **Détachement du Président de l'Association du Personnel**

La représentation du personnel exige, notamment, l'assimilation d'information, des réunions avec les particuliers, des groupes et organisations, et la surveillance des opérations administratives de l'Association. Si cette tâche est reconnue, l'administration conviendra sans doute que, pour être efficace dans l'exécution de leurs fonctions, les représentants élus ont besoin de temps. Nous avons demandé à l'administration le détachement à 50% du Président de l'Association du Personnel. Dans des institutions comme la Banque mondiale, le Président de l'Association du Personnel est libéré à 100% pour ses activités en rapport avec l'Association.

### **Secrétariat de l'Association du Personnel**

La tâche des Associations est lourde, car elle couvre non seulement le bureau principal mais également tous les bureaux dans les pays d'une même Région. Le bureau de l'Association est généralement le premier point de contact pour les questions intéressant le personnel; l'information doit être diffusée; les activités du personnel doivent être organisées et beaucoup d'autres fonctions doivent être exécutées. Afin de remplir efficacement ces fonctions, nous avons demandé à l'administration de pouvoir disposer de deux secrétaires à plein temps dans chaque Association.

## **QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL**

### **Procédures de sélection et de recrutement**

Les Associations du Personnel sont favorables au recrutement et à la promotion du personnel à travers des comités de sélection, pour autant que le personnel y soit représenté pour tous les postes au-dessous du niveau D.2. Toutefois, les procédures et principes directeurs doivent encore être débattus. Au nombre des principes directeurs, il faudrait retenir l'idée de donner la préférence aux membres du personnel déjà en poste, ce qui favoriserait l'organisation des carrières.

### **Répartition géographique et quotas**

L'Organisation ne devrait pas considérer la nationalité d'un candidat comme un facteur décisif lors de son recrutement. Si nous considérons que la répartition géographique est souhaitable, c'est la personne la plus qualifiée qui doit être retenue. Il est indispensable que l'OMS soit perçue comme une organisation objective et non politique, sur laquelle ni les donateurs ni les gouvernements ne puissent exercer de pressions.

### **Engagements**

Les Associations du Personnel demandent que l'établissement d'un contrat de cinq ans à la suite de quatre années d'engagement soit considéré comme un droit. Jusqu'ici, l'octroi du contrat de cinq ans après quatre ans d'emploi était laissé à la discrétion de l'administration.

## **Indemnités et prestations**

Les indemnités et prestations sont déterminantes pour recruter et retenir les compétences dont a besoin l'Organisation pour s'acquitter de sa mission. Les traitements des fonctionnaires de la catégorie professionnelle devraient être portés à un niveau qui permette de retenir les meilleurs. Ils devraient être rendus plus compétitifs, et cela grâce à la réalisation d'enquêtes objectives telles que celles de la Banque mondiale ou du Fonds monétaire international, de sorte que le personnel reçoive une rémunération conforme aux salaires les plus élevés du marché.

En outre, le personnel de la catégorie professionnelle est pénalisé du fait que les gouvernements s'efforcent de réduire les dépenses du régime commun des Nations Unies. Par conséquent, leurs traitements sont plafonnés et certaines organisations des Nations Unies sont confrontées à une situation grave pour le recrutement de spécialistes. Une rémunération juste est essentielle au maintien de la qualité des activités essentielles en permettant de recruter et de retenir les meilleures compétences spécialisées.

Les traitements du personnel des services généraux devraient être alignés sur les taux les plus élevés en vigueur et ne pas être liés à une série hétéroclite de comparateurs destinés en fait à réduire les niveaux de rémunération. Les Associations sont préoccupées par les changements apportés à la méthodologie applicable aux traitements du personnel des services généraux. Certains sont d'avis que les traitements des services généraux doivent être réduits et que leurs pensions sont "trop généreuses". Il existe des cas où les salaires les plus élevés de la catégorie des services généraux dépassent ceux des fonctionnaires de la catégorie professionnelle du bas de l'échelle, ce qui prouve que les traitements des fonctionnaires de la catégorie professionnelle sont insuffisants et non pas que les traitements de la catégorie des services généraux sont trop élevés.

Les fluctuations des taux de change ont eu un effet préjudiciable sur les pensions des retraités. Certains fonctionnaires retraités vivent à la limite ou en dessous du seuil de pauvreté en raison de ces fluctuations. Une pension gagnée à l'issue de nombreuses années de loyaux services ne suffit plus à subvenir aux besoins d'un célibataire, et encore moins d'une famille. De plus, dans certains cas, plus les gens travaillent longtemps et moins leur pension est élevée.

Les primes d'expatriation devraient viser la satisfaction du personnel et devraient être accrues, et non réduites. Les prestations de fin de service devraient être souples de sorte que, lorsque l'Organisation a besoin de se séparer de personnel, cela puisse être fait dans des conditions satisfaisantes aussi bien pour l'administration que pour le personnel. L'expérience a montré que des arrangements raisonnables étaient moins coûteux et plus satisfaisants pour les deux parties.

Nous avons demandé à l'administration de faire comprendre à la CFPI qu'il ne doit pas y avoir d'indices d'ajustement différents à New York et à Washington, ce qui est préjudiciable au personnel de Washington.

## **Mobilité du personnel**

Nous sommes favorables aux mesures prises par le Directeur général en ce qui concerne la mobilité du personnel, dans la mesure où les droits acquis du personnel sont respectés. Tout au long de leur carrière, les fonctionnaires devraient avoir la possibilité de se déplacer entre les bureaux de pays, les bureaux régionaux et le Siège. Cette expérience devrait contribuer à rendre le personnel d'autant plus utile à l'Organisation, puisqu'il comprendra mieux les opérations sur le terrain et les besoins auxquels il est amené à répondre.

## **Evaluation du comportement professionnel**

L'évaluation du comportement professionnel est un excellent instrument de développement du personnel. Ce processus est utile pour orienter le personnel lorsque l'on prévoit de modifier les descriptions de poste, de sorte que la formation et le développement se traduisent par une planification efficace des carrières. C'est particulièrement important en cas de restructuration et de réorganisation.

## **Possibilités de promotion**

Les Associations du Personnel ont fait observer que l'Organisation, qui célébrait son cinquantième anniversaire, n'avait toujours pas établi de plans de développement des carrières pour le personnel. Les ressources humaines sont pourtant essentielles à l'exécution de la mission de l'Organisation, or il y a des cas où le personnel ne reçoit aucune promotion en 20 ans. C'est le résultat d'une politique consistant à favoriser les recrutements extérieurs par rapport aux promotions. Nous sommes convaincus que la question du développement des carrières, mentionnée dans le document "Bilan de cent jours de changement", deviendra très vite une réalité. Nous allons demander le rétablissement des augmentations au mérite pour les deux catégories de personnel.

## **Réengagement de retraités**

Les retraités ne devraient pas être engagés sur des postes vacants de longue durée. Leurs services devraient être limités à des tâches ponctuelles où leur expérience et leurs connaissances peuvent être utiles et efficaces.

## **Administrateurs recrutés sur le plan national**

La catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national (NPO) a été introduite pour une période d'essai de trois ans. L'expérience a été encourageante et nous avons demandé que cette catégorie soit également appliquée dans les bureaux régionaux. Cela permettra non seulement de renforcer les capacités fonctionnelles des bureaux régionaux, mais également de fournir des possibilités de carrière au personnel des services généraux doté des qualifications requises.

## **Représentation du personnel pour les questions de classement et de reclassement**

La représentation du personnel est essentielle en ce qui concerne les questions de classement et de reclassement. Aujourd'hui, seul le Siège à Genève prévoit la participation du personnel au comité de reclassement. Nous avons demandé à l'administration de normaliser la participation du personnel aux comités de classement et de reclassement dans toutes les Régions. Ces comités devraient fonctionner à la fois dans les bureaux principaux et les bureaux de pays et devraient être chargés de préparer les nouvelles descriptions de poste et de réviser les descriptions existantes.

## **Différentes catégories de personnel**

Les Associations du Personnel demanderont à ce que les différentes catégories de personnel soient éliminées et que le personnel soit intégré dans un seul système de classement des postes. Le système de classement du personnel en catégorie des services généraux, catégorie professionnelle et directeurs est dépassé et n'a pas sa place dans une gestion moderne. La Banque mondiale, où ces catégories ont été supprimées il y a des années, est un bon exemple de gestion novatrice et a ouvert la voie à cet égard.

### **Service des ressources humaines**

Nous allons demander la création dans toutes les Régions d'un service des ressources humaines. L'objectif de ce service sera l'utilisation efficiente des ressources humaines disponibles au sein de l'Organisation, et non la simple administration de ces ressources. On pourrait citer, par exemple, au nombre des responsabilités de ce service la nécessité d'établir un inventaire actualisé des compétences disponibles pour répondre à l'évolution des besoins de l'Organisation. Sur la base de cet inventaire, on pourrait définir les besoins de formation et mettre du personnel à la disposition des projets.

### **Membres du Comité de la Caisse des Pensions**

Les Associations se sont déclarées préoccupées par le recrutement des membres du Comité de la Caisse des Pensions. Nous pensons que les procédures appropriées doivent être suivies dans la sélection des membres et que, comme le prévoient les règles, au moins trois candidatures doivent être soumises. Les membres du personnel sont partie prenante au processus de prise de décision, car la Caisse des Pensions appartient en partie au personnel.

### **Assouplissement des règlements de l'assurance-maladie et de la Caisse des Pensions**

Les Associations du Personnel ont conscience que, lorsque l'Organisation doit réduire ses coûts, les suppressions de postes peuvent être un moyen de réaliser des économies. Nous avons demandé un changement du règlement de l'assurance-maladie pour permettre aux personnes qui quittent l'Organisation de pouvoir conserver une couverture complète de l'assurance-maladie dès lors qu'elles y ont cotisé pendant 20 ans. Nous aimerions que le système des pensions prévoie d'autres possibilités et nous serions prêts à faire des suggestions au Comité des Pensions de l'OMS. Les départs volontaires permettraient de réduire le recours aux licenciements et les coûts administratifs afférents à la réunion de comités, ainsi que des procédures administratives longues et coûteuses.

Nous nous réjouissons de collaborer avec le nouveau Directeur général et de participer activement à des projets et à des initiatives qui contribuent à la mission de l'OMS, qui est d'atténuer la souffrance humaine. Nous savons également qu'un processus de consultation et de négociation permettra aux Associations du Personnel de contribuer à améliorer les conditions de travail du personnel tout en protégeant les intérêts de l'Organisation. Nous espérons qu'il sera donné une suite favorable à nos demandes.

= = =