



ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE

CONSEIL EXECUTIF
Cent cinquième session
Point 4.2 de l'ordre du jour provisoire

EB105/INF.DOC./4
14 janvier 2000

Déclaration du représentant des Associations du Personnel de l'OMS sur des questions concernant la politique en matière de personnel et les conditions d'emploi

INTRODUCTION

1. Les Associations du Personnel de l'OMS, du CIRC et du Programme de Lutte contre l'Onchocercose se félicitent de l'occasion qui leur est donnée de soumettre au Conseil exécutif une déclaration dans laquelle elles rendent compte des faits nouveaux survenus depuis leur dernière déclaration au Conseil, à sa cent quatrième session en mai 1999, et sont heureuses de pouvoir faire part aux membres du Conseil de l'expérience et du point de vue du personnel en exercice. Cette déclaration est naturellement axée sur les questions relatives aux ressources humaines et aux conditions d'emploi du personnel, qui ont une incidence sur l'efficacité de l'Organisation dans son ensemble.

LE PROCESSUS DE REFORME

2. Le personnel de l'OMS reconnaît que des réformes sont nécessaires pour adapter l'Organisation aux changements intervenus au plan mondial et se félicite de participer à des réformes positives. Toutefois, les Associations du Personnel sont d'avis qu'il faudrait prévoir une période d'essai réaliste, au cours de laquelle les nouvelles approches pourraient être expérimentées, affinées et leur efficacité pourrait être démontrée, avant d'appliquer les changements à l'ensemble de l'Organisation. Il convient également de souligner que le processus de réforme devrait notamment avoir pour but l'équité pour le personnel, tout en encourageant une plus grande efficacité et davantage d'éthique. La participation des Associations du Personnel est essentielle à la réalisation de l'objectif consistant à mettre en place un système plus juste. Sans renoncer aux particularités régionales, il serait bon qu'un même esprit d'équité et de justice prévale dans toute l'Organisation. Dans ce contexte, le personnel soutient pleinement l'appel du Directeur général à une plus grande unité de l'OMS, notamment par une standardisation des pratiques à l'échelle de l'Organisation, en se fondant sur les « meilleures pratiques ».

LE PROCESSUS DE CONSULTATION

3. Depuis son entrée en fonction, le Directeur général a privilégié la consultation de l'ensemble des Associations du Personnel de l'OMS et accru leur contribution à son programme de réforme. Des moyens tels que les téléconférences, les vidéoconférences et, surtout, le Conseil mondial Personnel/Administration

ont fait de ces consultations une solide réalité et un processus continu. Tous les bureaux régionaux devraient s'inspirer de la coopération exemplaire personnel/administration, basée sur le respect mutuel, mise en place à l'OMS à Genève. Malheureusement, cependant, dans certains bureaux régionaux, la consultation personnel/administration laisse encore beaucoup à désirer. Comme indiqué dans le rapport intitulé *Bilan de cent jours de changement*, une plus grande transparence et une plus forte participation du personnel s'imposent. En fait, il faudrait appliquer dans toute l'Organisation le nouvel esprit gestionnaire exigé par un monde en pleine évolution. Les Associations du Personnel, en particulier dans les Régions, manquent encore de moyens et de temps. C'est pourquoi nous suggérons respectueusement que les présidents des Associations du Personnel soient déchargés au minimum à 50 % de leurs fonctions officielles pour s'acquitter de leurs responsabilités, tant à Genève que dans les autres bureaux de l'OMS. Des mesures strictes devraient également être prises pour protéger les représentants du personnel contre tous les types d'intimidation de façon à ce qu'ils puissent s'acquitter de leur mandat sans compromettre leurs objectifs de carrière.

LE CONSEIL MONDIAL PERSONNEL/ADMINISTRATION

4. La deuxième réunion du Conseil mondial Personnel/Administration a eu lieu à Genève en juin 1999. Outre l'examen des faits nouveaux survenus depuis sa première réunion en octobre 1998, le Conseil a entrepris l'examen de différentes questions, dont : la réforme de la gestion des ressources humaines, la réforme des contrats, les procédures de recrutement, les problèmes de harcèlement, le roulement et la mobilité, la gestion de l'exécution des tâches, les questions travail/vie familiale, le cadre de hauts responsables, la promotion de la santé, la sécurité du personnel sur le terrain, la réinstallation des Bureaux régionaux de la Méditerranée orientale et de l'Afrique, le temps et les moyens dont disposent les représentants du personnel, l'amélioration du processus de consultation dans les Régions, et la participation des Associations du Personnel des Régions aux comités de sélection et aux comités de classement et de reclassement.

GROUPE SPECIAL SUR LA REFORME DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

5. Au cours de la réunion du Conseil mondial Personnel/Administration, on s'est attaché à définir les éléments qui composeraient une bonne stratégie des ressources humaines. Il y a bientôt quatre mois, le Directeur général a créé à Genève un groupe spécial chargé de la réforme de la gestion des ressources humaines, auquel participent activement des représentants du personnel, en vue d'accroître l'efficacité du personnel à tous les niveaux de l'Organisation, en augmentant la productivité, l'efficience et la satisfaction au travail. L'approche utilisée est axée sur le renforcement des mesures d'incitation et la suppression des mesures dissuasives, et vise à porter les éléments de la gestion des ressources humaines au niveau des « meilleures pratiques » appliquées dans le système des Nations Unies. Cela permettrait à l'Organisation d'utiliser au mieux son personnel, correspondrait à sa vision stratégique, et lui permettrait de mieux tenir compte des valeurs institutionnelles essentielles sur lesquelles a insisté à maintes reprises le Directeur général. Le personnel se réjouit de voir aboutir concrètement cet exercice et espère le voir se traduire par des réformes tangibles dans toute l'Organisation.

ROULEMENT ET MOBILITE DU PERSONNEL

6. Cette notion a été examinée par le Conseil mondial Personnel/Administration et les représentants du personnel y souscrivent, pour autant que les droits acquis du personnel soient pleinement respectés. Tous les membres du personnel de l'OMS devraient avoir la possibilité de passer des bureaux de pays aux bureaux régionaux et au Siège, et vice versa. Cette mobilité enrichirait l'Organisation en la dotant d'un personnel plus souple et comprenant mieux son champ d'activité. Le personnel est heureux de constater que cette question figure à l'ordre du jour des travaux du groupe spécial sur la réforme de la gestion des ressources humaines.

COMITE DE LA REFORME DES CONTRATS

7. A la suite de consultations qui ont eu lieu au sein du Conseil mondial Personnel/Administration, le Directeur général a créé un Comité de la Réforme des Contrats, auquel participent des membres du personnel et de l'administration de l'OMS à Genève, du Bureau régional de l'Europe et du Bureau régional des Amériques. Le Comité a examiné tous les types de contrats du personnel compte tenu des aspects juridiques, financiers et de ressources humaines impliqués, et a recommandé l'élaboration d'un cadre plus juste et plus rationnel pour les engagements à l'OMS. Un groupe de travail a été chargé d'étudier ces recommandations et le projet de rapport du Comité sera distribué à l'OMS dans le cadre du processus de consultation. Les observations reçues seront intégrées dans le rapport final, qui sera alors soumis au Cabinet pour décision. Il est à espérer que les travaux du Comité permettront à l'OMS de résoudre enfin l'éternel problème du personnel engagé au titre de contrats temporaires pendant de longues années, et donc privé de la sécurité d'emploi et de nombreux avantages dont bénéficient leurs collègues remplissant les mêmes fonctions mais détenteurs d'engagements à durée déterminée. Environ le tiers du personnel engagé par l'OMS au niveau mondial est victime de cette injustice, 40 % à Genève et au Bureau régional de la Méditerranée orientale, plus de 60 % au Bureau régional des Amériques et 58 % au Bureau régional de l'Europe. Le personnel est convaincu que la réforme du système des contrats à l'OMS renforcera la sécurité d'emploi et la loyauté du personnel. Le personnel a été très déçu de la décision prise par l'administration de supprimer les contrats de carrière et les contrats de cinq ans, et de limiter à deux ans les engagements de tout le personnel régulier/au bénéficiaire de contrats à durée déterminée. A cet égard, il est vivement recommandé que l'administration reconsidère sa décision et que l'ensemble du personnel engagé pour une durée déterminée/sur des postes réguliers soit automatiquement renouvelé pour cinq ans après quatre années de services satisfaisants, ce droit n'étant pas laissé à la discrétion de l'administration. Les descriptions de poste et les éléments de classement des postes, et les avantages et droits qui en découlent pour le personnel, devraient également être normalisés à l'échelle de l'Organisation en s'alignant sur les « meilleures pratiques » appliquées dans le système des Nations Unies.

PROCEDURES DE RECRUTEMENT ET CLASSEMENT DES POSTES

8. Le Conseil mondial Personnel/Administration a examiné les procédures de recrutement et de sélection actuelles ainsi que l'expérience de la mise en oeuvre des procédures transitoires à l'OMS à Genève sur la base des « meilleures pratiques ». Une vidéoconférence sur ce thème a eu lieu le 9 décembre 1999, à laquelle ont participé des représentants du personnel et de l'administration de tous les bureaux de l'OMS. Une étude a été entreprise en vue de réformer ces procédures. Il est en effet dans l'intérêt de l'Organisation de ne recruter que les meilleurs candidats et d'éviter que des protégés incompetents ne rentrent par la petite porte. L'expérience de nombreux bureaux de l'Organisation montre la nécessité d'une plus grande transparence et d'une participation active du personnel. L'établissement

de lignes directrices unifiées et contraignantes concernant la sélection et le recrutement pour l'Organisation dans son ensemble est donc absolument indispensable pour assurer le respect des règles sur la forme et sur le fond. Toute réforme devra à cet égard comporter l'élaboration de mesures dans les domaines suivants : planification rigoureuse des successions, diffusion rapide et plus large des avis de vacance de poste, examen attentif des dossiers de candidature, organisation d'entretiens et de tests bien préparés afin de sélectionner les meilleurs candidats possibles, et établissement de listes restreintes d'un minimum de trois candidats par poste, la préférence étant donnée aux candidats déjà membres du personnel. La pratique de la représentation du personnel aux comités de classement et de reclassement des postes en vigueur à Genève devrait être adoptée dans toutes les Régions. Les critères pour le classement des postes doivent également être normalisés à l'échelle de l'Organisation pour assurer l'équité et l'application du principe « à travail égal, salaire égal ».

GROUPE DE TRAVAIL SUR LE HARCELEMENT

9. Le Conseil mondial Personnel/Administration a estimé qu'il fallait appliquer une politique susceptible de lutter contre le nombre croissant de cas de harcèlement sur le lieu de travail, notamment les abus de pouvoir et les pressions psychologiques. On peut qualifier de harcèlement divers types d'abus : il peut s'agir de compromettre des carrières à travers la suppression injustifiée de postes (en particulier pour les représentants du personnel), de refuser aux gens les outils de travail nécessaires de façon à saboter leur travail, de demandes arbitraires de travail en dehors des heures de travail normales sans compensation, d'isolement, de chantage, de menaces et d'intimidation. Ce type de pressions mine le personnel, sape son travail et le démoralise. De plus, elles portent atteinte à la dignité humaine et peuvent nuire aussi bien à la santé physique que mentale du personnel, tout en ayant un effet destructeur sur la vie personnelle et familiale. A l'OMS à Genève, un groupe de travail sur le harcèlement a été chargé d'élaborer une déclaration générale sur ce problème pour l'ensemble de l'Organisation. Le Directeur général a conscience de l'ampleur du problème du harcèlement et a souligné que de telles pratiques ne seraient pas tolérées à l'OMS. Le personnel soutient pleinement les efforts déployés par le Directeur général pour débarrasser l'Organisation de tels comportements et créer un milieu de travail sain, exempt de tout comportement déplacé, où les membres du personnel soient traités avec dignité et respect et puissent ainsi se concentrer sur leur travail et donner le meilleur d'eux-mêmes à l'Organisation.

APPLICATION DU REGIME COMMUN DES NATIONS UNIES

10. En 1998, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté une décision accordant au personnel relevant du régime commun dix jours de congé officiel par an au lieu de neuf. Alors que la plupart des autres institutions des Nations Unies se sont conformées à cette décision, l'OMS n'a pas encore appliqué ce « droit » et le nombre de jours de congé officiel a été maintenu à neuf par an. Cette situation peut donner lieu à des problèmes logistiques et autres lorsque l'OMS partage des locaux avec d'autres institutions des Nations Unies, en particulier hors du Siège. Le personnel estime que l'application de la décision d'accorder un dixième jour de congé s'inscrirait dans une approche équitable et serait conforme à la Constitution de l'OMS qui stipule, dans son article 36, que « les conditions de service du personnel de l'Organisation seront, autant que possible, conformes à celles des autres organisations des Nations Unies », de même qu'aux règles du régime commun des Nations Unies applicables à tous les autres aspects de l'emploi tels que les traitements et indemnités, le code de conduite, etc. Le système des Nations Unies en général n'a pas non plus appliqué la déclaration de l'OIT relative aux droits universels des travailleurs. Le personnel aimerait pouvoir constater que les institutions des Nations Unies appliquent les principes qu'elles défendent.

SECURITE DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES

11. La question de la sécurité, notamment du personnel sur le terrain, a été à maintes reprises portée à l'attention des Etats Membres, et les incidents tragiques au cours desquels des fonctionnaires ont été enlevés ou tués dans l'exercice de leurs fonctions sont connus de tous. Lorsque le danger est là, il frappe tout le monde, quelles que soient les catégories de personnel. Il est donc essentiel que tant les membres du personnel recrutés au niveau international que les membres du personnel recrutés localement aient droit à être évacués et à une protection égale en situation d'urgence. Selon le *Manuel de sécurité des Nations Unies*, qui définit la politique de sécurité de l'Organisation et les mesures pratiques à prendre par les institutions au cours d'une crise, les règles et mesures qui s'appliquent au personnel ne sont pas identiques pour le personnel recruté au niveau international et le personnel recruté localement. Nous considérons qu'il s'agit là d'une attitude discriminatoire, contraire à l'article 7 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui stipule que : « Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi ... ». Un autre aspect également important en la matière est l'existence des fonds et des moyens logistiques nécessaires à la mise en oeuvre efficace des mesures de sécurité, faute de quoi les plans de sécurité sont inutiles. Les rapports de mission de la Fédération des Associations de Fonctionnaires internationaux montrent la gravité de ce problème et soulignent l'urgence que revêt la fourniture des moyens logistiques nécessaires à l'application des plans de sécurité.

REINSTALLATION DES BUREAUX REGIONAUX DE LA MEDITERRANEE ORIENTALE ET DE L'AFRIQUE

12. La réinstallation de deux Bureaux régionaux de l'OMS, ceux de la Méditerranée orientale et de l'Afrique, a eu des répercussions négatives sur la carrière des fonctionnaires et a gravement perturbé la vie des membres du personnel et de leurs familles. Ceux qui en ont le plus souffert ont été les personnels temporaires de longue date qui constituaient pratiquement le tiers du personnel local. Cette catégorie de personnel a été victime d'une injustice flagrante, étant donné que les statuts et règlements actuels ne leur accordent aucun droit ou aucune garantie. Après de longues années de service, ils se retrouvent sans emploi et n'ont pas droit à une indemnité décente proportionnelle aux efforts et aux services fournis. Ce cas exemplaire est bien la preuve que la situation des temporaires de longue date doit être régularisée sans retard de façon à leur accorder la sécurité d'emploi voulue. Dans l'intervalle, le moins que l'on puisse faire est de s'engager réellement à recruter à nouveau les personnes qui souhaiteraient déménager en même temps que le Bureau et leur donner la priorité lors du recrutement sur une base d'équité. Cela permettrait, d'une part, de minimiser la perte de mémoire institutionnelle que représente pour l'OMS ce personnel, qui ne peut être remplacée rapidement, et montrerait, d'autre part, que le système des Nations Unies applique les principes d'éthique et de justice qu'il prêche.

RESPECT DE L'AGE DE LA RETRAITE ET REENGAGEMENT DE RETRAITES

13. Tout en adressant leurs vifs remerciements aux collègues qui ont servi l'OMS pendant de nombreuses années, les Associations du Personnel demandent que l'on donne sa chance à la nouvelle génération qui possède des connaissances actualisées, un dynamisme et des talents nouveaux pour faire entrer l'OMS dans le nouveau millénaire. A cet égard, les Associations du Personnel souscrivent pleinement à la décision du Directeur général de faire respecter l'âge de la retraite et aux directives concernant le réengagement de retraités. Nous saisissons également cette occasion pour mettre en garde contre la pratique consistant, dans certaines Régions, à ignorer ou manipuler les règles de façon à continuer à engager certains retraités pendant de longues périodes à des postes de responsabilité, ou bien

à accorder à certaines personnes une série de contrats temporaires après leur retraite, parfois sans mandat très précis ou pour des fonctions qui font double emploi avec les responsabilités exercées par du personnel en activité. Inutile de préciser que le fait de ne pas dénoncer ces cas et de ne pas prendre de mesures correctives serait préjudiciable à l'Organisation, à son budget et à sa politique de développement des ressources humaines.

APPLICATION DES MEILLEURES PRATIQUES DANS LE TRAITEMENT DU PERSONNEL DE L'OMS

14. La question de l'application des meilleures pratiques de la même façon dans tous les bureaux de l'OMS a suscité un débat approfondi au sein du Conseil mondial Personnel/Administration. A l'heure actuelle, les meilleures pratiques sont principalement appliquées à l'OMS à Genève et au Bureau régional de l'Europe et, à des degrés divers, dans d'autres Régions. Le personnel considère cette application inégale comme préjudiciable à l'unité et à la cohésion de l'Organisation. Mais, plus dangereux, il la considère comme discriminatoire.

15. Le personnel de l'OMS en appelle donc au Conseil exécutif pour qu'il entérine l'appel du Directeur général à l'unité de l'OMS et soutienne l'application uniforme du Règlement du Personnel, des procédures et des approches cohérentes concernant le traitement du personnel et des représentants du personnel dans l'ensemble de l'Organisation, quels que soient le lieu d'affectation, la couleur, la race ou l'appartenance culturelle du personnel. En fait, le manque d'uniformité dans l'application des procédures dans les divers bureaux et Régions de l'Organisation est un manquement grave à l'unité et au caractère international de l'OMS. L'approche concertée personnel/administration devrait favoriser l'émergence d'une OMS plus forte, plus cohérente et plus efficace, capable d'apporter « un réel changement » en matière de santé internationale.

16. En conclusion, les Associations du Personnel réaffirment la parfaite loyauté du personnel vis-à-vis de l'Organisation, son profond engagement en faveur des principes qu'elle défend et sa fierté d'en faire partie.

17. Les Associations du Personnel seraient heureuses de recevoir vos observations et de voir donner une suite favorable aux points soulevés. Cette déclaration reflète le point de vue de l'ensemble du personnel et expose nos suggestions quant aux mesures à prendre pour l'avenir. Merci de votre attention.

= = =