



# ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE

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

EB106/INF.DOC./1  
19 mai 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**

1. Les Associations du Personnel de l'OMS, du CIRC et du Programme de Lutte contre l'Onchocercose se félicitent de cette occasion qui leur est donnée de présenter au Conseil exécutif les progrès accomplis depuis sa cent cinquième session (janvier 2000) et d'appeler son attention sur certaines des principales préoccupations du personnel.

### **REFORME DANS LE DOMAINE DES RESSOURCES HUMAINES**

2. Les Associations du Personnel sont satisfaites des mesures concrètes prises par le Directeur général en faveur d'une réforme de la gestion des ressources humaines. Les Associations du Personnel ont activement participé à ce processus qui a permis de convenir de recommandations sur des questions telles que les membres du personnel engagés depuis longtemps mais au titre de contrats de courte durée et la politique contractuelle axée sur l'excellence, fondée sur la rétention, le recrutement ou la motivation de personnel de haut niveau.

3. Depuis la dernière réunion du Conseil mondial Personnel/Administration en juin 1999 à Genève, des recommandations ont été faites en faveur d'une limitation rigoureuse à 11 mois au maximum des contrats de courte durée. Les Associations du Personnel ont beaucoup contribué à ce processus par le biais du groupe spécial sur la réforme de la gestion des ressources humaines créé par le Directeur général en août 1999. Le groupe spécial a décidé que des mesures concrètes devaient être prises pour améliorer la situation des membres du personnel engagés depuis longtemps mais au titre de contrats de courte durée et que les responsables devraient justifier davantage le recrutement de personnel au titre de contrats de courte durée. L'une des mesures visant à réduire les disparités, qui a été très favorablement accueillie, est l'engagement par voie de concours interne de membres du personnel engagés depuis longtemps mais au titre de contrats de courte durée à des postes de durée déterminée, si les fonctions dont ils s'acquittent sont encore requises au bout de 11 mois.

## QUESTIONS NON RESOLUES

4. Malgré les progrès accomplis sous la direction du Dr Brundtland, toutes les Associations du Personnel restent sérieusement préoccupées par certaines des questions en suspens telles que le réengagement de personnel retraité, le harcèlement dont font l'objet des représentants du personnel, la politique de la Commission de la Fonction publique internationale concernant les conditions d'emploi et l'application hétérogène des règles dans l'ensemble de l'Organisation.

5. Les Associations du Personnel comprennent que l'Organisation soit amenée à réengager des personnels après de longues années de service pour se prévaloir de leurs capacités et de leurs compétences. La violation continue des décisions prises en décembre 1998 par le Cabinet a un impact négatif sur l'Organisation, sur le développement des ressources humaines et, principalement, sur le moral du personnel, spécialement parce que certains contrats ne sont pas clairement définis, qu'ils font double emploi avec les responsabilités de membres du personnel en poste, sans leur permettre de remplir les mêmes fonctions administratives. Les Associations du Personnel ont déjà proposé, pour résoudre ce problème, de porter à 62 ans l'âge du départ à la retraite de tous les membres du personnel qui le désirent, mais de restreindre davantage le réengagement de retraités.

6. Les Associations du Personnel sont très inquiètes de l'inégalité de l'application de leurs droits au sein de l'Organisation. L'Association du Personnel du Bureau régional de la Méditerranée orientale éprouve encore beaucoup de difficultés à s'acquitter des fonctions essentielles qui lui sont conférées par l'Organisation et elle n'est pas consultée sur les problèmes de personnel. Il est arrivé à plusieurs reprises que même l'autorisation d'assister aux réunions de la Fédération des Associations de Fonctionnaires internationaux soit refusée au représentant du personnel, ou que le Bureau régional ne facilite pas sa participation. Le harcèlement que subissent les représentants du personnel dans ce Bureau régional est inacceptable, la carrière des représentants du personnel étant même menacée.

7. Conformément aux recommandations formulées au mois de juin 1999 par le Conseil mondial Personnel/Administration sur le harcèlement et les manoeuvres d'intimidation, l'Association du Personnel du Bureau régional de l'Europe a organisé un cours sur la solution des conflits (Copenhague, 6 et 7 avril 2000) au terme duquel les participants ont rédigé un projet de document en vue de l'élaboration d'une politique de l'OMS contre le harcèlement. Ce document devrait être utile au Siège comme aux autres bureaux régionaux.

8. Il est aussi reconnu que le temps et l'argent consacrés au développement et à la formation du personnel par le passé ont été notoirement insuffisants et que l'Organisation doit absolument investir dans son personnel pour atteindre les buts fixés par le Directeur général.

9. La restructuration et la réorganisation opérées récemment aux fins des réformes ont démontré qu'il importait de promouvoir une confiance mutuelle entre le personnel et l'administration. Des consultations régulières doivent être organisées et des ressources suffisantes allouées pour la représentation du personnel afin de renforcer le partenariat personnel/administration. Ce processus de consultation et de dialogue s'est progressivement mis en place au Siège et nous constatons avec satisfaction qu'il arrive rapidement à maturité. Les Associations du Personnel sont déterminées à améliorer leur image et à participer aux réformes à l'OMS par une collaboration étroite qui améliorera le processus consultatif et établira une relation de confiance.

**FEDERATION DES ASSOCIATIONS DE FONCTIONNAIRES INTERNATIONAUX**

10. Tandis que le système des Nations Unies recommande l'application des principes Noblemaire et Flemming<sup>1</sup> sur les conditions d'emploi et la rémunération, la CFPI s'obstine à ignorer ces principes essentiels et le point de vue du personnel dont la Fédération se fait l'écho.

11. Etant donné la méthode utilisée par la CFPI pour calculer le coût de la vie dans certains lieux d'affectation, comme Copenhague, il a été difficile de recruter des personnels de la catégorie professionnelle du haut niveau attendu pour le personnel des Nations Unies. Plusieurs candidats potentiels ont déjà refusé des postes au Bureau régional de l'Europe lorsqu'ils ont compris ce qu'ils représentaient financièrement. Les Associations du Personnel ont déjà manifesté leur mécontentement en boycottant la Commission. Elles redoutent également que la politique actuelle de la CFPI ne freine les efforts que fait l'OMS pour réformer sa politique de gestion des ressources humaines. Les Associations du Personnel demandent instamment au Directeur général de faire part de l'inquiétude de la Fédération aux organes directeurs appropriés des Nations Unies.

12. A la cinquante-quatrième session de l'Assemblée générale des Nations Unies, en décembre 1999, le Secrétaire général a proposé que le mandat et les fonctions de la CFPI soient réexaminés. Dans sa résolution 54/238, l'Assemblée générale a accepté le principe du réexamen, mais elle n'a pas accepté les modalités proposées par le Secrétaire général et lui a demandé de soumettre un rapport circonstancié à l'appui de ce nouvel examen.

13. Les Associations du Personnel de l'OMS demandent aux Etats Membres d'appuyer la proposition du Secrétaire général des Nations Unies et des administrations visant à réformer la CFPI. Les changements apportés permettraient à la Commission, après 25 années d'existence, de mieux faire face aux défis nouveaux.

\* \* \*

14. Les Associations du Personnel réitèrent leur volonté de continuer à promouvoir les meilleures pratiques, à protéger les droits des membres du personnel et à veiller à ce que le Règlement et le Statut du Personnel soient appliqués uniformément dans toute l'Organisation. Elles insistent aussi sur la nécessité de maintenir le processus de consultation instauré par le Directeur général et assurent les Etats Membres de leur détermination à aider à mener à bien les buts et l'idéal de l'Organisation.

= = =

---

<sup>1</sup> Les traitements du personnel de la catégorie professionnelle et du personnel hors classes et du personnel de la catégorie des services généraux sont fixés sur la base des principes Noblemaire et Flemming, respectivement. L'un et l'autre principes visent à assurer la compétitivité. Le principe Noblemaire prévoit que la fonction publique internationale doit pouvoir recruter des personnels, y compris aux niveaux de salaire les plus élevés, dans tous les Etats Membres des Nations Unies. Son application repose sur une comparaison avec la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Le principe Flemming prévoit que les traitements des agents de la catégorie des services généraux sont déterminés sur la base d'enquêtes périodiques sur les meilleures conditions locales.