



# ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE

CONSEIL EXECUTIF  
Cent septième session  
Point 6.2 de l'ordre du jour

EB107/INF.DOC./6  
16 janvier 2001

---

## 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

Monsieur le Président, honorables membres du Conseil, Madame le Directeur général, chers collègues,

1. Cette année, nous avons voulu axer notre déclaration sur un aspect important du travail du Secrétariat, à savoir la réforme de la gestion des ressources humaines. Au-delà des formules de politesse habituelles, nous souhaiterions témoigner notre reconnaissance au Directeur général pour sa volonté d'engager cette réforme. Permettez-moi de vous détailler les sentiments et réactions des personnels face à certains aspects de cette réforme.

2. La réforme, ses principes fondamentaux et les éléments de soutien, tels qu'ils vous ont été présentés dans les différents documents, ont reçu l'appui unanime des membres du personnel et recevront notre aide pour que l'Organisation puisse les mettre en oeuvre. Mais il faut pour cela continuer la concertation et approfondir d'autres domaines afin d'éviter des échecs. Ainsi, nous avons exprimé nos inquiétudes et émis des propositions sur les questions relatives à la gestion des personnels temporaires, aux nouveaux types de contrat pour le personnel non temporaire, à la suppression du système des postes sans garantie des droits antérieurement acquis, au recrutement des retraités et des personnes ayant bénéficié d'une résiliation d'engagement par accord mutuel, et à la mise en place d'un cadre légal pour améliorer la gestion des relations entre l'administration et l'Association du Personnel.

3. Nous avons apprécié que le problème de la gestion des personnels temporaires soit traité de façon plus juste et définitive afin de respecter les principes généraux du droit du travail. Comme vous avez pu le constater, nous aurons bientôt dans certains secteurs de l'Organisation plus de 50 % de personnels temporaires occupés à des tâches de longue durée, ce qui crée une situation contractuelle injuste et démotivante pour le personnel. Cette situation a généré un malaise que l'on ne peut attribuer à l'équipe dirigeante actuelle mais qui, s'il n'est pas aplani rapidement, continuera à faire fuir certaines compétences et coûtera également très cher à l'Organisation. Ainsi, les personnels temporaires ne peuvent bénéficier d'un congé de maternité ou d'une progression d'échelons, ni même obtenir des conditions d'assurance-maladie similaires aux autres types de contrat. Comme des propositions assorties d'options ont été formulées et pourraient être des solutions acceptables pour l'Organisation et ses personnels, nous sommes convaincus que la mise en oeuvre rapide de certaines de ces mesures simples et peu coûteuses contribuera à réduire les injustices entre les différentes catégories de personnel. D'autres mesures plus conséquentes auront pour objectif de résoudre le problème à long terme. Cependant, pour réaliser des économies et réduire les coûts à long terme, il est indispensable que certains investissements soient entrepris cette année, ou tout au moins planifiés, pour avoir un impact et rendre cohérentes les réformes

d'une OMS plus performante. Mais les Associations du Personnel n'ont pas l'intention de perturber l'équilibre des budgets existants ; l'application de ces mesures devra être planifiée.

4. En ce qui concerne la réforme des contrats, nous sommes persuadés que les types de contrat mériteraient d'être simplifiés ; nous en avons dénombré plus de 20 dans l'Organisation. Or, pour attirer de meilleures compétences, nous pensons qu'il n'est pas nécessaire de multiplier les différences entre les contrats ou d'introduire des barèmes différents. L'Organisation souhaite simplifier certaines règles bureaucratiques qui semblent alourdir ou ralentir le processus de sélection et de recrutement, et nous y sommes favorables. Nous avons d'ailleurs participé à ce travail de simplification, qui a notamment permis de faciliter le recrutement des personnels du programme d'éradication de la poliomyélite. Cependant, nous sommes convaincus que, si cette forme de travail d'équipe a pu avoir un effet bénéfique, c'est parce que le personnel a été associé comme un partenaire à part entière. Il est donc important que cet engagement continue afin que nous puissions jouer notre rôle d'intermédiaire et faciliter le travail de notre administration et des programmes techniques. Pour avoir un impact positif, toute révision des types actuels de contrat devrait se faire avec la participation active des personnels.

5. Il va sans dire que l'Organisation doit faire respecter l'âge limite de la retraite, car si une certaine souplesse est nécessaire, nous sommes toujours étonnés de retrouver dans certains bureaux des fonctionnaires qui ont largement dépassé l'âge limite, et cela à des postes de conseillers spéciaux ayant une forte influence ou un pouvoir indéniable sur la gestion des projets. Cette situation nous conduit à dénoncer le recours abusif au recrutement de retraités et de personnes qui ont bénéficié d'une résiliation d'engagement par accord mutuel au Siège et dans deux bureaux régionaux. Chaque membre du personnel en activité devrait prévoir un plan de succession au moins deux ans avant de partir à la retraite et il faudrait interdire le recrutement, avant un certain délai, des personnels dont l'engagement a été résilié par accord mutuel.

6. Dans les relations entre l'administration et les personnels, il y a un point important qui nous tient à coeur et que l'on appelle « la liberté d'association ». Celle-ci est soutenue par la déclaration de principes de l'Organisation internationale du Travail, qui stipule que les personnels peuvent s'associer librement et exprimer leurs opinions de façon libre sans subir de pression quelconque. Il est à noter que, malheureusement, cette liberté n'existe pas au Bureau régional de la Méditerranée orientale. Nous avons été profondément choqués par les tracasseries administratives et le harcèlement répété qu'ont eu à subir nos collègues représentants de l'Association du Personnel de ce Bureau. Ce harcèlement permanent avait pour but de faire partir la Présidente de l'Association, qui a accepté une résiliation d'engagement par accord mutuel alors qu'elle occupait une fonction essentielle pour plusieurs années encore, et ce à un âge éloigné de la retraite. Nous avons à cet égard noté l'appui de notre Directeur général, qui a essayé d'apporter une solution acceptable. Il s'avère cependant que cette situation est inquiétante car elle continue, et nous avons récemment exprimé des craintes pour les membres restants qui représentent cette Association du Personnel. Nous souhaiterions que la liberté d'association et d'expression soit reconnue et appuyée par le Conseil exécutif et pensons qu'il est approprié de proposer un statut des représentants des personnels afin de leur éviter de souffrir dans leur carrière du fait de leurs activités et mandat.

7. Un autre point est le soutien financier et logistique qui devrait être apporté aux Associations du Personnel pour mener à bien leurs activités. Il faut reconnaître qu'il est injuste de demander aux personnels de se faire représenter et de contribuer aux réformes, alors que rien n'est fait pour leur donner les moyens d'exercer leur mandat. Une révision est nécessaire afin que les Associations puissent continuer de contribuer positivement aux travaux de l'Organisation. Les principes de base sont une augmentation du temps formellement alloué aux représentants des Associations en fonction des besoins et de la taille des Associations, un meilleur soutien logistique aux Associations régionales sous forme de bureaux, de moyens de télécommunication et de ressources budgétaires, enfin, une plus grande reconnaissance de la contribution des Associations à la prévention des recours déposés aux comités d'appel et au Tribunal. En

effet, la prévention coordonnée des recours a le mérite d'entraîner des économies importantes pour le budget de l'Organisation. Ainsi, cette année, nous avons pu contribuer activement à éviter plusieurs recours, réalisant ainsi une économie de plusieurs centaines de milliers de dollars. Il faut en effet savoir qu'un recours est toujours payé par l'Organisation, quelle qu'en soit l'issue. De plus, les Associations essaient aussi de s'organiser pour rechercher des sources de financement et réduire ainsi les coûts imputés au budget de l'Organisation.

8. La réforme de la gestion des ressources humaines s'est traduite dans les faits par une forme de négociation collective entre l'administration et les représentants du personnel. Mais nous pouvons dire que, bien avant cela, elle avait été initiée par notre Directeur général sous la forme de la création du Conseil mondial personnel/administration, qui a été sans conteste un forum utile. Nous avons déjà soumis en juin dernier, à l'occasion du Conseil mondial, un projet de négociation collective avec lequel toutes les Associations sont en plein accord. Ce type de proposition est l'expression du sentiment du personnel, qui souhaite formaliser certaines formes de concertation avec l'administration. Il est effectivement important que le personnel soit consulté lorsqu'une action est entreprise qui aura un impact sur ses membres. Malheureusement, on a constaté récemment que plus d'une centaine de membres du personnel de l'OMS travaillant au Centre international de Calcul (ICC), à Genève, ont fait l'objet d'une décision de transfert sans aucune concertation avec l'Association du Personnel du Siège. De plus, après enquête de notre part, nous nous sommes aperçus que l'Organisation rencontrerait de graves difficultés juridiques si des mesures importantes n'étaient pas prises pour revoir les conditions du transfert de ces personnels. Le Centre constitue un outil informatique et technologique unique dans le système des Nations Unies ; il contribue à améliorer l'image de l'Organisation et ne lui coûte rien car il est totalement autonome financièrement. Nous avons fait des propositions à l'administration pour qu'elle reconsidère sa décision de transfert au vu des dernières informations et permette ainsi aux personnes en poste de conserver leur statut de membres du personnel de l'Organisation. Nous serions certainement inquiets et peinés si la décision de transfert était sans appel. Si nous avions pu avoir cette forme de négociation collective dans le cas du Centre international de Calcul, nous aurions pu facilement éviter ce genre de problème. Ce type d'accord existe et est reconnu dans de nombreux pays ; il permet un vrai partenariat qui améliore nettement le système actuel de concertation et répond aussi beaucoup mieux aux aspirations des personnels qui s'engagent dans le troisième millénaire.

9. Monsieur le Président, honorables membres du Conseil, Madame le Directeur général, il est vrai qu'il n'existe pas de monde parfait et qu'à l'image du monde actuel, notre Organisation peut encore faire des progrès. Si certains des problèmes évoqués précédemment ont pu déranger l'administration, nous sommes convaincus qu'il y a toujours des solutions acceptables et mieux comprises si les personnels, au travers de leurs représentants, y sont associés. Nous sommes souvent des émetteurs de signaux d'alarme et nous recommandons vivement de nous associer pour détecter, identifier et prévenir les problèmes avec les personnels. C'est d'ailleurs dans ce but que nous avons organisé une enquête sur la motivation du personnel, dont nous espérons obtenir les résultats sous peu. Pour conclure, nous souhaiterions que vous apportiez votre soutien à notre Directeur général pour mener à bien la réforme de la gestion des ressources humaines et lui donner les moyens nécessaires pour l'accomplir.

10. Nous vous avons soumis nos sentiments sur les aspects les plus importants de la gestion des personnels de l'OMS et nous sommes prêts à vous écouter pour transmettre à ces mêmes personnels vos réactions et réponses à nos préoccupations.

Je vous remercie de votre attention et vous souhaite au nom des personnels de l'OMS mes meilleurs voeux de réussite pour 2001.

= = =