



## Déclaration du représentant des Associations du Personnel de l'OMS

Madame le Président, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil exécutif, Madame le Directeur général, Messieurs les Directeurs régionaux, chers collègues,

1. Au nom des Associations du Personnel de l'OMS, du CIRC et du Programme de Lutte contre l'Onchocercose en Afrique de l'Ouest, j'ai le plaisir de faire cette déclaration au Conseil exécutif. Nous nous félicitons de la juxtaposition unique des Associations du Personnel et des administrations aux niveaux tant mondial que régional, ce qui nous donne suffisamment d'occasions pour instaurer la consultation ou le dialogue, faciliter la résolution des problèmes et favoriser le bien-être mutuel. Nous nous félicitons également de mécanismes tels que le Conseil mondial personnel/administration et les comités consultatifs personnel/administration au niveau régional. Il est donc normal que ces conditions nous donnent l'occasion, que les Associations apprécient vivement, de présenter la déclaration des Associations du Personnel à cette session du Conseil exécutif.

2. L'année écoulée a vu se dérouler de nombreux événements touchant l'OMS et les membres de son personnel. Les récents défis mondiaux en termes de maladies, de catastrophes et d'attaques biochimiques ont mis à contribution les compétences techniques de l'Organisation pour aider les Etats Membres à faire face efficacement aux difficultés. La force de l'OMS a toujours été, et demeure, la qualité et l'efficacité de ses ressources humaines. Même au mépris de leur sécurité et de leur sûreté personnelles, les membres du personnel se sont attachés sans relâche à défendre la mission de l'Organisation et à lui permettre de s'acquitter de son mandat. Toutefois, la qualité des ressources humaines dépend de la façon dont elles sont gérées. Elle doit être entretenue pour que le personnel puisse garder son enthousiasme et/ou améliorer ses compétences techniques. La transparence et la reconnaissance en ce qui concerne ses conditions d'emploi sont donc très importantes.

3. Nous aimerions vous mettre au courant des questions relatives à la politique en matière de personnel et aux conditions d'emploi, et faire état des progrès accomplis depuis la dernière session du Conseil exécutif. Nous souhaitons aussi vous informer des préoccupations qui subsistent et qui nous empêchent d'exécuter normalement les tâches qui nous sont confiées.

### GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

4. La réforme de la gestion des ressources humaines, entreprise au sein de l'Organisation à la demande de ses organes directeurs, est maintenant bien avancée. Nous tenons à relever les travaux du groupe spécial sur la réforme de la gestion des ressources humaines ainsi que les délibérations et les contributions du

Conseil mondial personnel/administration lors de ses réunions successives. Les questions relatives aux contrats, au roulement et à la mobilité et le système de récompense/reconnaissance ont beaucoup progressé. Nous nous félicitons également des progrès réalisés par le groupe de travail sur les récompenses et la reconnaissance et de ses recommandations, qui, nous l'espérons, seront bientôt acceptées et mises en oeuvre.

### **Relations personnel/administration**

5. Le Conseil mondial personnel/administration est une instance importante qui permet le dialogue entre le personnel et les administrations. Cependant, afin d'améliorer son mode de fonctionnement, les documents à examiner devraient être remis aux représentants du personnel longtemps à l'avance (au moins deux semaines), de sorte qu'ils puissent consulter de manière satisfaisante l'ensemble du personnel avant les réunions.

### **Formation**

6. C'est grâce à une formation pertinente que le personnel pourra rester efficace et s'adapter en permanence à l'évolution du mandat de l'Organisation et des défis qu'elle doit relever. Des progrès ont été accomplis, mais il reste encore beaucoup à faire, en particulier dans les Régions. L'accent devrait être mis sur la formation professionnelle à mi-carrière au moyen d'une formation extérieure et intérieure ou de systèmes de mobilité. Nous demandons que des crédits suffisants soient inscrits à cette fin au budget et que des plans appropriés soient formulés pour exécuter des projets de formation et d'organisation des carrières dans les bureaux régionaux à l'intention des membres du personnel de toutes les catégories.

### **Réengagement de retraités**

7. L'excellence, l'expérience et la compétence professionnelles doivent l'emporter. Néanmoins, les Associations du Personnel demandent que l'on évite le réengagement de retraités. Cette pratique, qui a des relents de népotisme, bloque la progression des carrières et sape le moral du personnel, étouffant son enthousiasme, son efficacité et sa motivation. Cette question a été portée à l'attention de cette auguste instance à plusieurs reprises. Nous demandons que le principe selon lequel personne n'est indispensable soit honnêtement appliqué.

### **Possibilités de carrière pour le personnel de la catégorie professionnelle et de la catégorie des services généraux**

8. Au risque de se répéter, les Associations du Personnel demandent instamment un traitement juste et équitable du personnel de la catégorie des services généraux dans toutes les classes. Nous ne devons pas oublier que ce personnel est le moteur de l'action, que ce soit au Siège, dans les différents lieux d'affectation ou dans les bureaux de pays, et qu'il mérite un meilleur sort. A cet égard, on ressent la nécessité de se pencher sans passion sur la discrimination entre le personnel de la catégorie professionnelle et le personnel de la catégorie des services généraux, afin de lever les critères géographiques défavorables et de les supprimer jusqu'aux classes P.1/P.2. De nouveau au risque de se répéter, les Associations du Personnel réclament l'introduction, dans les bureaux régionaux, d'une catégorie similaire à celle d'administrateur recruté au niveau national, afin d'améliorer les capacités fonctionnelles des bureaux régionaux et d'offrir au personnel de la catégorie des services généraux les perspectives de carrière dont il a bien besoin.

9. Si les traitements du personnel de la catégorie professionnelle doivent être relevés pour garder les meilleurs éléments, il doit y avoir un nombre suffisant de possibilités de carrière pertinentes. A cet égard, les administrations régionales devraient être autorisées à classer ou reclasser les postes jusqu'à la classe P.5, afin de mieux répondre aux besoins du personnel et de lui offrir de meilleures perspectives de carrière.

### **Sûreté et sécurité du personnel**

10. La question brûlante de la sécurité et de la sûreté, du personnel de terrain notamment, a été soulignée à plusieurs reprises. Le récent assassinat brutal du représentant de l'OMS au Burundi doit nous ouvrir les yeux. Nous nous félicitons de la création d'un poste de directeur de la coordination des mesures de sécurité à Genève. Cependant, nous insistons pour que les mesures de sécurité mises en oeuvre sur le terrain s'appliquent à tous les membres du personnel de l'OMS, indépendamment du type de contrat et des modalités de recrutement. L'ensemble du personnel des Nations Unies, qu'il soit recruté au plan international ou local, doit être traité de la même manière en cas d'urgence et de danger.

11. La question des services médicaux et des moyens d'évacuation revêt également une importance primordiale pour le personnel de pays et de terrain. En cas de situation médicale d'urgence, il doit y avoir un mécanisme simple et adapté d'approbation de l'évacuation des malades. En outre, il convient d'aborder la question de la carte mondiale d'assurance-maladie du personnel, de sorte que la présentation de cette pièce puisse assurer un accès facile et rapide au traitement hospitalier.

## **REFORME DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

12. Les Associations du Personnel ont pris note des progrès réalisés jusqu'ici sur la réforme de la gestion des ressources humaines.<sup>1</sup> Nous sommes heureux de voir que l'Organisation se penche sur les questions d'un cadre éthique à l'usage du personnel, la planification des effectifs et la responsabilité de la direction. Ce sont des domaines qui ont été considérablement négligés et qui auraient dû être étudiés depuis longtemps. Ce document reflète les accords et promesses faits par l'administration lors de la réunion du Conseil mondial personnel/administration en octobre 2001, en ce qui concerne la réforme contractuelle et la gestion des ressources humaines. Toutefois, il demeure certaines questions importantes qui nous préoccupent considérablement et méritent votre attention, car elles sont liées aux modifications du Règlement du Personnel que vous allez examiner.

### **Réforme contractuelle**

13. Les deux principes directeurs majeurs du processus de réforme de ces quatre dernières années sont la simplification des types de contrat et la fin de la pratique qui consiste à employer des membres du personnel pendant de longues périodes au titre de « contrats temporaires ». L'administration propose actuellement un système à deux voies et quatre niveaux, avec un nouveau type de contrat intitulé « à durée limitée ». Nous croyons comprendre que ce type de contrat ne s'applique qu'aux nouveaux venus et non au personnel temporaire actuel ayant beaucoup d'ancienneté. Nous estimons qu'il faut mettre en place des procédures de sélection formelles, en vue d'éviter un traitement inégal des membres du personnel. Nous

---

<sup>1</sup> Voir document EB109/25.

proposons que les mécanismes de ces sélections figurent à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Conseil mondial personnel/administration en mars 2002.

14. En désaccord avec les mesures susmentionnées, les Associations du Personnel du Siège et de l'OPS estiment que ce nouveau type de contrat à durée limitée perpétuera les inégalités et les complexités qu'elles ont eu tant de mal à éliminer. Comme avant, une grande proportion du personnel sera recrutée sans sélection proprement dite, sans respect de la politique relative à la représentation géographique et des sexes, et pour des périodes de quatre ans au titre de contrats aux avantages très différents de ceux du personnel recruté au titre de contrats à durée déterminée. Cela va à l'encontre du principe fondamental auquel elles sont fermement attachées : à travail égal, salaire égal. Elles font confiance à l'administration pour respecter ce principe et fournir des chances égales aux membres du personnel.

### **Suppression de la procédure de réduction des effectifs**

15. Les propositions sur les arrangements relatifs à la cessation de service permettront de supprimer n'importe quel poste sans discussion ni consultation préalable. Nous sommes conscients que la phase de mise au concours telle qu'elle est actuellement pratiquée lors de la réduction des effectifs n'est pas satisfaisante. La principale préoccupation des Associations du Personnel est de veiller à la mise en place d'un processus qui permette de protéger le personnel à tous les niveaux, en fonction de son aptitude, de ses compétences et de son expérience. Cependant, nous prenons note du fait que les règles applicables à la réduction des effectifs sont un droit acquis pour chacun des membres du personnel, et les Associations du Personnel ont exprimé leurs préoccupations au sujet de sa suppression. Nous demandons à l'administration de s'engager pour préserver les droits acquis du personnel et proposons la mise en place de mécanismes appropriés.

16. Compte tenu des points ci-dessus et afin de dissiper tout malentendu et d'obtenir un consensus élargi, les Associations du Personnel demandent instamment que les questions relatives à la suppression du mécanisme de réduction des effectifs, aux droits acquis et aux engagements à durée limitée telles qu'elles sont proposées dans le document EB109/25 soient revues à l'occasion d'une réunion restreinte entre l'administration et les Associations du Personnel avant que le Règlement du Personnel ne soit modifié.

### **Emploi du personnel temporaire ayant beaucoup d'ancienneté**

17. Des négociations sont en cours et elles sont sur la bonne voie. Il est urgent et important de proposer des contrats décents au personnel qui a servi l'OMS pendant de nombreuses années au titre de contrats temporaires. En novembre 1998, le Directeur général a déclaré dans une note de service distribuée à l'ensemble du personnel que le problème du personnel temporaire ayant beaucoup d'ancienneté était une priorité.

18. Par conséquent, eu égard aux propositions arrêtées à la réunion du Conseil mondial personnel/administration en octobre 2001, nous prions toutes les administrations aux niveaux mondial et régional d'entamer immédiatement les travaux pour résoudre ce problème crucial.

### **Gestion des postes**

19. Les Associations du Personnel prennent note du fait que la question de la gestion des postes est insuffisamment traitée dans le document EB109/25 et demandent par conséquent avec fermeté l'ouverture de nouvelles discussions, aux niveaux mondial et local, entre le personnel et l'administration.

20. Madame le Président, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil exécutif, vous allez jouer un rôle essentiel dans le processus lorsque le Secrétariat vous demandera d'approuver les mesures qu'il souhaite mettre en oeuvre. Nous vous prions sincèrement d'examiner les faits qui vous sont présentés avec beaucoup de soin compte tenu de la déclaration que nous venons de faire. Nous avons la plus grande confiance dans votre sagesse et votre jugement, dans l'intérêt bien compris de l'Organisation.

21. Les Associations du Personnel ont à coeur la nécessité de favoriser les consultations entre le personnel et l'administration avec honnêteté et transparence en ce qui concerne la gestion du personnel. Seule la transparence permettra de développer la confiance réciproque. Ce faisant, on ne respectera pas seulement le principe de la participation des travailleurs à la gestion, mais également, ce qui est tout aussi important, le sentiment d'appartenance dont on a tant besoin. Nous croyons dans le principe de négociation et de consultation auquel nous sommes fermement attachés et nous prenons acte avec satisfaction des efforts déployés dans cette direction au cours des dernières années. D'ailleurs, les Associations du Personnel donnent l'assurance qu'elles contribueront à promouvoir la culture d'entreprise, la responsabilité et la confiance mutuelle et réaffirment leur engagement à se tenir aux côtés de la direction pour accomplir le mandat et la mission de l'Organisation qui sont d'alléger la souffrance humaine et d'améliorer la santé de tous.

= = =