



---

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

1. Comme vous le savez, nous estimons qu'il est important de vous informer régulièrement des principales questions concernant le personnel. Le bon fonctionnement de l'OMS repose sur le dialogue entre les Etats Membres, l'administration et le personnel. Ces dernières années, la communication et le dialogue entre l'administration et le personnel se sont améliorés. Toutefois, le dialogue entre le personnel et les Etats Membres est plus difficile à instaurer. Avec la procédure actuelle, les membres du Conseil exécutif peuvent avoir l'impression que les questions relatives au personnel ont été examinées par le Comité de l'Administration, du Budget et des Finances et n'ont donc pas besoin d'être examinées plus avant. Or, dans ses recommandations au Conseil exécutif, ce Comité ne peut tenir dûment compte de l'opinion du personnel puisqu'il ne peut être convenablement et directement informé de celle-ci. C'est pourquoi nous avons demandé que les représentants des Associations du Personnel participent aux réunions du Comité lorsque celui-ci examine des questions touchant à la politique en matière de personnel. Malheureusement, la réunion du Conseil mondial personnel/administration prévue pour mars 2003 ayant dû être remise à octobre 2003, tout le processus a été retardé ; nous pensons cependant que la communication entre le personnel et les Etats Membres peut être améliorée. Une fois encore, nous aimerions porter à votre attention certaines questions que nous jugeons importantes à suivre.

### **QUESTIONS DEVANT FAIRE L'OBJET D'UN SUIVI**

2. **Sécurité.** En cette période d'insécurité et d'incertitude, la situation du personnel sur le terrain préoccupe beaucoup les Associations du Personnel. Nous tenons à insister sur la responsabilité de l'Organisation envers les membres du personnel, et plus particulièrement ceux qui sont recrutés localement, dans les bureaux où la sûreté et la sécurité sont particulièrement difficiles à assurer. Nous demandons instamment à l'administration de veiller avec le plus grand soin à ce que ces membres du personnel reçoivent le soutien le plus complet et que leurs besoins et ceux de leur famille soient considérés comme aussi prioritaires que ceux du personnel recruté au niveau international.

3. **Traitements.** Nous demandons que l'OMS contacte l'Organisation des Nations Unies au sujet de la reclassification rapide des lieux d'affectation officiels où règnent l'insécurité et la violence,

lesquelles affectent les conditions de vie et de travail des membres du personnel. Des mesures devraient être prises pour assurer la sécurité de tout le personnel travaillant dans ces lieux d'affectation.

4. **Relations personnel/administration : vers le partenariat.** Les Associations du Personnel proposent au Conseil mondial personnel/administration une approche des relations personnel/administration inspirée du partenariat. Cela aurait des effets bénéfiques sur la prise de décision, en termes d'ouverture et de transparence, mais contribuerait également à renforcer les relations entre les membres du personnel à tous les niveaux. Une meilleure communication dans un esprit de véritable respect et de responsabilités partagées permettrait de rétablir un climat de confiance. Il serait également plus rapide et plus efficace de trouver ainsi des solutions d'autant plus acceptables pour tous qu'elles auraient été élaborées collectivement. En fin de compte, c'est l'ensemble de l'Organisation qui aurait à y gagner.

5. **Comité disciplinaire conjoint.** Les Associations du Personnel ont également proposé un cadre général de résolution des conflits selon un système fiable, avec la création d'un Comité disciplinaire conjoint qui permettrait de garantir le droit de la défense aux membres du personnel mis en cause pour faute. Cette proposition, si elle était acceptée, impliquant des changements au Règlement du Personnel, nous estimons qu'il est important de vous en informer dès maintenant, au cas où vous souhaiteriez solliciter davantage d'informations.

6. **Réforme des ressources humaines.** La réforme des contrats est en cours dans toute l'Organisation et, à cet égard, deux questions spécifiques nous intéressent : le traitement équitable du personnel temporaire de longue durée dans le cadre des arrangements transitoires actuellement appliqués, et la mise en oeuvre à moyen et à long terme. Nous avons l'espoir que la réforme soit entreprise dans un esprit de consultation au sein du Conseil mondial personnel/administration et que le personnel temporaire de longue durée ne verra pas sa loyauté à l'égard de l'Organisation bafouée par un traitement injuste après avoir rempli depuis de nombreuses années des fonctions en qualité de personnel temporaire. A moyen et à long terme, les Associations du Personnel aimeraient voir améliorer la planification et l'utilisation des ressources de sorte que les conditions d'emploi du personnel soient conformes à l'esprit de la réforme et que le personnel soit recruté de manière équitable pour s'acquitter de fonctions bien définies, soit rémunéré justement et bénéficie de contrats adaptés à ses fonctions.

7. Parmi les nombreux autres éléments de la réforme, le plus étroitement associé à de bonnes pratiques en matière d'emploi est l'évaluation du comportement professionnel. Le nouveau système de gestion et de développement des services de personnel a été mis en place, mais la phase d'introduction a été un peu chaotique. Les Associations du Personnel ont soutenu sa mise en oeuvre dans l'espoir qu'il s'agirait d'un système plus juste et d'un moyen plus constructif de mesurer, d'améliorer et d'évaluer le travail des membres du personnel. Nous espérons que la mise en oeuvre du système sera plus efficace au cours de l'année à venir.

8. **Développement des carrières et traitements.** Nous avons constaté avec satisfaction que la prochaine réunion du Conseil mondial personnel/administration examinera les propositions de l'administration en ce qui concerne le développement du personnel, y compris les promotions à titre personnel dans certaines circonstances. Nous apprécions également la création à titre de projet pilote de la classe d'administrateur recruté sur le plan national dans un bureau régional, qui constitue une mesure de développement des carrières réservée au personnel de la catégorie des services généraux. En outre, nous nous réjouissons de la mise en oeuvre de ce que le Directeur général élu a exprimé comme étant sa vision de l'OMS lorsqu'il a déclaré qu'il avait l'intention d'établir un programme de développement des carrières du personnel afin de recruter les meilleurs fonctionnaires et d'offrir un

---

environnement dans lequel le personnel puisse évoluer et fasse en sorte que l'Organisation soit en mesure d'offrir les services de la plus haute qualité à ses Etats Membres.

9. La détérioration progressive et systématique des traitements du personnel de la catégorie des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national depuis 2000 s'explique par plusieurs facteurs, y compris la situation politique et économique. L'événement le plus important a été la dévaluation des monnaies locales et l'inflation qui s'en est suivie, comme en témoigne la variation de l'indice des prix à la consommation. Nous demandons que l'Organisation élabore un mécanisme interne pour faire face à ce type de situation qui permette d'indemniser le personnel de la catégorie des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national de la perte de pouvoir d'achat de leurs salaires dans les pays qui subissent une crise économique. Nous serions heureux qu'il soit envisagé de verser les traitements en dollars des Etats-Unis d'Amérique pour éviter la diminution en valeur des cotisations et des prestations futures.

10. Le barème des traitements du personnel de la catégorie professionnelle devrait également être adapté conformément au principe Noblemaire et dans le véritable esprit de celui-ci.

11. **Politique de recrutement équitable et transparente.** Les Associations du Personnel espèrent et sont convaincues que le Directeur général élu veillera particulièrement à faire en sorte que les règlements et politiques relatifs au recrutement du personnel, notamment en ce qui concerne la répartition géographique et l'égalité entre les sexes, soient respectés par tous au sein de l'Organisation, moyennant un processus transparent qui reconnaisse pleinement les qualifications professionnelles et la compétence.

## CONCLUSION

12. Les Associations du Personnel réaffirment le profond engagement des membres du personnel en faveur des principes et des objectifs de l'Organisation au sein du système des Nations Unies. Elles sont heureuses de mettre à la disposition du Directeur général et de l'administration leur expérience collective et leur capacité d'analyse en ce qui concerne les normes de conduite, les conditions d'emploi et leurs répercussions sur la performance de l'Organisation. Afin d'obtenir les meilleurs résultats possibles, l'administration devrait impliquer les Associations du Personnel à titre de partenaires à part entière lorsqu'elle envisage de nouvelles orientations stratégiques ayant des répercussions sur le plan des ressources humaines, les Associations pouvant leur être d'une aide précieuse. Cela favoriserait une planification réaliste, en harmonisant les stratégies nécessaires au développement des ressources humaines et en effectuant des investissements soigneusement pesés en faveur du développement et de l'actualisation des compétences.

13. Les Associations du Personnel et l'ensemble des membres du personnel qu'elles représentent assurent le Directeur général élu, appelé à diriger l'Organisation dans son action en faveur de la santé pour tous les peuples du monde, de leur chaleureux soutien et de leur bonne volonté.

= = =