



---

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

1. Toutes les Associations du Personnel de l'OMS sont préoccupées par les difficultés que nous devons affronter. Mais nous ne pensons pas que ces difficultés sont apparues d'un coup. À notre avis, les symptômes de la maladie dont nous souffrons aujourd'hui étaient connus depuis longtemps et nous nous demandons pourquoi on se borne à apporter des soins palliatifs en intervenant si tardivement. Nous voudrions cependant saisir cette occasion pour préciser pourquoi à notre sens maintenant plus que jamais, un examen critique des politiques et pratiques proposées concernant les ressources humaines s'impose avant même d'envisager leur application. Les Associations du Personnel souscrivent entièrement à des réformes devant conduire à un Secrétariat plus fort et plus performant afin d'appuyer les États Membres et d'atteindre notre mission commune, mais il faut agir sur la base de consultations et de manière systématique. Nous trouvons qu'on est en train de procéder au coup par coup alors que le malaise est systémique et que ce n'est pas ainsi que nous sortirons de la crise.

2. Le personnel a tout intérêt à voir l'OMS réussir dans son entreprise et il y tient tout autant, sinon plus dans certains cas, que les autres parties prenantes. Face aux inquiétudes du personnel et sachant que sa compétence et sa motivation figurent parmi les meilleurs atouts de l'Organisation, nous voudrions porter à votre attention cinq de nos principales préoccupations en cette période de réforme.

3. La première est que les Associations du Personnel de l'OMS sont unies, plus que jamais peut-être, et appuient sans réserve un changement vers une Organisation mondiale de la Santé plus forte, plus efficiente et plus efficace. Mais il faut utiliser des moyens qui soient équitables et transparents pour le personnel et fondés sur une vision à long terme de la direction dans laquelle nous allons.

- En janvier de cette année, le Conseil Exécutif a prié le Directeur général de soumettre à son examen une modification de l'article 420.2 du Règlement du personnel qui aboutirait à une politique beaucoup plus restrictive pour l'octroi des engagements continus. Les États Membres doivent toutefois être rendus attentifs au fait que ce type d'engagement a été introduit avant tout dans le but de réduire les charges administratives et qu'à l'OMS un engagement continu n'équivaut pas à un emploi permanent ou de carrière comme c'est souvent le cas dans la fonction publique au niveau national. Tout engagement peut être résilié si le poste du titulaire est aboli. Le droit à une réaffectation dont jouissent les membres du personnel ayant le plus d'ancienneté ne fait que refléter l'obligation de l'Organisation de respecter son devoir de diligence envers ses employés. En tant que fonctionnaires internationaux sans affiliation avec la sécurité sociale de notre pays d'origine, nous sommes très préoccupés par tout projet visant à réduire nos droits. Ces modifications sont aussi de nature à rendre l'OMS moins attrayante comme employeur et pourraient menacer sa capacité future à attirer le personnel possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité.

- En mars, nous avons eu des discussions approfondies au cours de la réunion du Comité mondial de gestion du personnel avec des représentants de tous les principaux bureaux de l’OMS. Sur la base de notre analyse et des discussions avec le personnel de l’ensemble de l’Organisation, nous avons indiqué que toute modification proposée au Règlement du personnel serait prématurée. L’Organisation est encore en train d’examiner les principales orientations du processus de réforme et les grandes lignes d’un nouveau modèle éventuel concernant les effectifs. Une modification prématurée du Règlement du personnel qui n’établirait pas de lien entre ces changements et un modèle de dotation en personnel accepté d’un commun accord, fondé sur l’orientation stratégique de l’Organisation et son nouveau modèle probable de gestion des risques stratégiques, ne constituera pas seulement un gaspillage d’efforts, mais enverra un message négatif propre à démotiver le personnel et les cadres supérieurs en ayant des répercussions évitables sur les résultats ou l’application de certains programmes.
- La direction propose un nouveau modèle de dotation en personnel qui entraînerait une modification des modalités applicables aux contrats. Elle propose aussi de nouvelles dispositions contractuelles pour le personnel affecté à des activités de l’Organisation de durée limitée telles que les projets. Si les Associations du Personnel saluent ces innovations, nous estimons que les détails du modèle de dotation en personnel doivent être soigneusement étudiés. Nous en sommes au tout début de l’élaboration conceptuelle d’un modèle de dotation en personnel qui devrait justifier les modifications apportées au Règlement du personnel sous sa forme actuelle et il ne saurait être question de l’appliquer à ce stade.
- La base de l’application d’une réforme significative pour tous les niveaux de l’Organisation suppose l’utilisation et l’articulation d’une série sélective de priorités et d’informations stratégiques et d’un modèle détaillé concernant les effectifs. On pourrait ainsi orienter le processus de réforme dans le sens d’un investissement approprié en faveur des ressources humaines et d’un personnel innovant et mettre en place des mécanismes de responsabilité appuyant ces innovations. Nous pensons que nous pourrions collaborer à cela en 2011 et communiquer un consensus qui irait plus loin dans le courant de 2012.
- Nous voudrions aussi appeler votre attention sur le rapport du Corps commun d’inspection (JIU/REP/2009/6) concernant les délocalisations dans le système des Nations Unies. Ce rapport a clairement analysé les problèmes en formulant aussi des recommandations sur les aspects des risques que représente pour le personnel la délocalisation. Il a fait valoir par exemple que l’engagement d’un nombre plus important d’administrateurs de programmes nationaux dans les centres de services délocalisés pourrait risquer d’affaiblir le caractère international des organisations du système des Nations Unies ; qu’aucun rapport ne démontre les buts en matière d’économies à réaliser et de qualité de service des principaux centres de services délocalisés dans les organisations du système ; et que des mesures exemplaires appropriées devraient être prises pour atténuer l’effet de la délocalisation sur le personnel.

4. Un deuxième point important tient au fait que le personnel doit comprendre pourquoi ces réformes sont nécessaires et où va l’Organisation. Si elles sont dues avant tout à la crise financière, le personnel dans l’ensemble de l’Organisation a fait valoir que celle-ci n’avait en aucun cas été prévue à l’avance de manière significative. L’abandon de la couverture du risque de change au moment même où on en avait le plus besoin, comme le reflète l’absence du processus de gestion des risques stratégiques, nous hante encore aujourd’hui. Des messages contradictoires ont été diffusés sur les causes de la situation actuelle ce qui n’aide pas non plus le personnel ni la direction à comprendre la situation ou à élaborer des solutions sensées et équitables.

- 
- Nous avons réclamé une stratégie financière durable de l'Organisation qui soit tournée vers l'avenir et englobe une protection appropriée et des garanties. Peut-être faudra-t-il réintroduire certaines garanties qui ont été supprimées et en ajouter de nouvelles qui reflètent les meilleures pratiques actuelles ou sont recommandées par les vérificateurs des comptes dans le cadre d'une gestion plus efficace et systématique des risques stratégiques. Les Associations du Personnel ont proposé en outre que l'OMS demande aux donateurs de contribuer à cette gestion des risques stratégiques en garantissant leurs contributions et en les protégeant contre les variations des taux de change.
  - Les Associations du Personnel reconnaissent pleinement que des économies doivent être réalisées. Mais nous voyons des possibilités de réaliser des économies dans les fonctions administratives générales, par exemple les finances et la gestion des ressources humaines. On pourrait y parvenir en repérant des synergies et en recentralisant certaines fonctions entre les Groupes et même entre les principaux bureaux. Nous avons proposé un examen et une évaluation approfondis d'un plus large éventail de mesures d'efficacité et de responsabilité concernant les dépenses non liées au personnel qui vont au-delà de la réduction des frais afférant aux voyages et aux publications, par exemple le travail à temps partiel, une structure comportant moins de cadres de haut niveau et le partage des emplois afin de rendre l'Organisation plus efficace et mieux en mesure d'apporter ce qu'on attend d'elle. Il faudrait pour cela mieux utiliser les mécanismes existants comme le roulement et la mobilité du personnel, alignés sur les besoins stratégiques à chaque niveau, et cibler les réductions de personnel là où les cadres supérieurs sont trop nombreux ou les fonctions dédoublées afin de donner un véritable sens des responsabilités pour les décisions de gestion.
  - Les Associations du Personnel voudraient souligner combien il est essentiel d'obtenir un soutien accru en faveur d'un relèvement des contributions fixées et des fonds à objet non désigné pour financer le budget de l'OMS. Cela permettra à l'Organisation d'allouer ses ressources de manière stratégique en des temps difficiles et de faire preuve d'une plus grande souplesse en réponse aux besoins des États Membres. Ceux-ci doivent reconnaître que la dépendance à l'égard des contributions volontaires a atteint un niveau critique qui pourrait infléchir voire menacer les orientations stratégiques de l'Organisation.
5. Cela nous amène à notre troisième point – la responsabilité. Le personnel veut être sûr que les cadres de haut niveau seront tenus pour responsables si nous ne sommes pas en mesure de prévoir la crise et de protéger l'Organisation. En ayant à rendre des comptes, ils devront assumer les conséquences des erreurs commises et non pas uniquement s'attribuer les mérites pour les succès obtenus.
- Le Directeur général a reconnu que certains aspects de la crise actuelle à l'OMS sont dus à des carences gestionnaires. Les Associations du Personnel ne veulent pas accepter que les membres du personnel soient les seuls à subir les conséquences de ces carences. Le Directeur général a évoqué en outre qu'il fallait s'inspirer des meilleures pratiques dans le secteur privé. Le personnel a été informé que les réductions actuelles des effectifs sont nécessaires en raison de la crise financière (bien que cela ne soit pas la seule raison), laquelle a été déclenchée par un énorme déficit. Le personnel est stupéfait d'apprendre l'existence d'un déficit aussi énorme, sans précédent dans l'histoire financière de l'OMS. De nombreuses questions restent sans réponse. Pour déterminer la cause exacte de cet énorme déficit et faire en sorte que l'OMS ne soit pas confrontée à une situation semblable à l'avenir, nous appuyons la recommandation du Comité consultatif indépendant d'experts de la Surveillance concernant l'élaboration d'un modèle de gestion des risques stratégiques.

- Le Directeur général a déclaré publiquement à plusieurs occasions qu'elle appuie avec force l'introduction d'évaluations individuelles à « 360 degrés » qui comportent généralement des appréciations par le membre du personnel, les supérieurs hiérarchiques et les collègues, ainsi que des rapports directs – ce qui constituerait un pas important et concret vers une amélioration de la confiance démontrant que l'OMS applique un nouveau mécanisme pour améliorer notre façon de travailler.
  - Un autre aspect de la responsabilité gestionnaire concerne la nécessité d'une procédure claire pour réviser, appliquer et suivre la nouvelle politique de l'OMS sur la prévention du harcèlement. L'OMS doit introduire des solutions visant à prévenir le harcèlement, comme la formation obligatoire, et mettre en pratique une tolérance zéro vis-à-vis de toutes les formes de harcèlement à tous les niveaux dans l'ensemble de l'OMS. Cela suppose que les actes de harcèlement signalés, l'abus de pouvoir, les mesures de rétorsion ou d'autres comportements inacceptables donnent immédiatement lieu à des mesures et ne soient pas plutôt étouffés ou minimisés.
6. Notre quatrième point est qu'il faut renforcer la coordination et la solidarité internes entre les bureaux de l'Organisation car le personnel ne comprend pas pourquoi nous n'agissons pas comme une seule organisation.
- Les éléments essentiels d'« une seule OMS » unie dont l'action est couronnée de succès englobent une fonction de ressources humaines renforcée et dotée de moyens adéquats, dont les règles soient appliquées sans discrimination, de manière égale et équitable, dans tous les bureaux, et dont le personnel sache exactement où trouver l'information sur les droits et les autres questions le concernant ; un effort coordonné et concluant de mobilisation des ressources qui achemine les moyens là où ils sont les plus efficaces ; et une voix forte et coordonnée pour communiquer à la presse et au monde de manière générale quelle est la valeur de l'Organisation. Le personnel se demande pourquoi les réalisations de l'OMS ne sont pas mieux reconnues dans les médias internationaux.
7. Ce qui nous amène au cinquième point. Les Associations du Personnel veulent être entendues par le Comité consultatif indépendant d'experts de la Surveillance afin de pouvoir lui apporter leur contribution et leurs compétences techniques lorsqu'il y a lieu et de faire en sorte que l'OMS mette en place et applique des mécanismes prévoyant et protégeant l'Organisation contre le même genre de problème à l'avenir. Les Associations du Personnel ont proposé des mécanismes très clairs et permettant de réaliser des économies immédiates : l'arrêt immédiat de l'engagement abusif de retraités pour assurer des fonctions à long terme, même s'il s'agit uniquement de combler un trou pendant une procédure de recrutement ; et la surveillance des accords pour l'exécution de travaux ou de contrats de consultants à court terme pour éviter l'abus de ces contrats « extérieurs ». De telles mesures feraient beaucoup pour préserver le meilleur atout de l'Organisation, à savoir son personnel.
8. En résumé, l'ensemble des Associations du Personnel demandent 1) l'équité et la transparence pour le personnel, 2) une divulgation complète des événements qui ont abouti à la situation actuelle, 3) l'obligation de rendre des comptes pour des décisions de gestion qui ont eu des effets contraires aux résultats attendus, 4) un engagement coordonné et fort en faveur d'un plan des ressources humaines, et 5) la nécessité de faire participer les Associations du Personnel et de faire en sorte qu'elles soient écoutées par le Comité consultatif indépendant d'experts de la Surveillance.
9. L'ensemble des Associations du Personnel se félicitent de l'initiative du Directeur général d'accueillir le personnel dans des réunions publiques, de son souci d'engager le dialogue avec les Associations sur des questions touchant le personnel et de son esprit d'ouverture qui caractérise sa

manière active de faire face à la crise à laquelle nous sommes confrontés. Nous pensons nous aussi que l'atout principal de l'Organisation, sa ressource la plus importante, c'est son personnel et nous avons très clairement entendu les mots « sans personnel, il n'y a pas d'OMS », au cours de la réunion-débat avec l'ensemble du personnel en janvier 2011. Mais le personnel a besoin de voir certains signes concrets montrant que la direction l'estime à sa juste valeur, sans quoi ce ne sont là que de vaines paroles. Nous croyons qu'une réflexion stratégique et profonde due non seulement aux difficultés de financement mais aussi au souci d'atténuer les conséquences des problèmes de santé publique et d'améliorer la santé de ceux qui en ont le plus besoin représente quelque chose d'essentiel.

10. Il fut un temps où l'OMS était considérée comme le joyau de la couronne des organisations internationales. Nous demandons votre aide pour renforcer l'investissement en faveur de l'OMS et de son personnel, ainsi qu'en faveur d'une politique plus forte des ressources humaines afin que nous soyons équipés pour parvenir aux objectifs du Millénaire pour le développement et accomplir notre nouveau mandat. Cette crise donne l'occasion à l'Organisation de se repositionner en acquérant une vigueur nouvelle. Une OMS forte est dans l'intérêt de son personnel et une OMS au centre de la santé mondiale aura à nouveau pour effet d'attirer des fonds et de renforcer la motivation et les résultats du personnel. Aujourd'hui plus que jamais le personnel de l'OMS a besoin de votre appui.

Les Associations du Personnel de l'Organisation mondiale de la Santé

= = =