



Déclaration du représentant des Associations du personnel de l'OMS

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil exécutif, Mesdames et Messieurs les délégués et chers collègues,

1. Les Associations du personnel de l'OMS, de l'ONUSIDA et du CIRC se réjouissent d'avoir l'occasion de présenter au Conseil exécutif le point de vue du personnel sur plusieurs questions importantes ayant des répercussions directes sur le personnel. Nous sommes surtout très sensibles au fait que la présente déclaration et les futures seront mises à la disposition du Comité du programme, du budget et de l'administration, qui examine les politiques relatives au personnel, fournit des orientations et formule des recommandations pertinentes aux membres du Conseil exécutif.
2. Nous aimerions faire le point sur certaines questions que nous avons soulevées dans notre déclaration au Conseil exécutif en mai 2016, concernant les relations entre le personnel et l'administration, notamment la nécessité de promouvoir un lieu de travail respectueux ; le Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire et son personnel ; et le système de justice interne.
3. Soucieux de rationaliser les modalités et les pratiques, nous voudrions proposer que l'ensemble des associations régionales du personnel soient autorisées à s'adresser aux États Membres par l'intermédiaire des comités régionaux, comme c'est déjà le cas au Bureau régional des Amériques et au Bureau régional de l'Europe. Cela permettrait de promouvoir une certaine uniformité en matière de méthodologie et de dialogue entre les associations du personnel et les États Membres. Votre appui en la matière serait très apprécié.
4. Nous rappelons que l'interaction entre les représentants élus du personnel de l'OMS et les États Membres au Conseil exécutif est une pratique qui existe de longue date et a été approuvée aux termes de la résolution EB57.R8 de 1976. Nous vous remercions de nous avoir fait savoir que nos déclarations vous éclairent judicieusement sur la manière dont les réformes ont affecté les modalités de travail de l'Organisation et sur les conséquences qui en découlent pour son personnel.

LES RELATIONS PERSONNEL-ADMINISTRATION

5. En général, les relations entre le personnel et l'administration demeurent constructives et mutuellement avantageuses dans toute l'Organisation. Au Siège, les possibilités d'échanges avec l'administration pourraient être plus fréquentes que ce qui se pratique dans les Régions. Néanmoins, dans les Régions, chaque Association du personnel se réunit régulièrement avec son administration respective.

6. Collectivement, les représentants de l'administration et des Associations du personnel de chaque grand bureau se réunissent chaque année dans le cadre du Conseil mondial personnel/administration, afin d'évoquer les politiques à l'égard du personnel et autres sujets pertinents. Ils se réunissent aussi tout au long de l'année, sous forme de téléconférences, pour préparer la réunion annuelle du Conseil. Les recommandations du Conseil, conjointement adoptées par le personnel et l'administration, sont soumises au Directeur général pour approbation. Nous tenons à faire part de notre inquiétude concernant le fait que les recommandations, qui sont ensuite soumises au Groupe de la politique mondiale pour validation, peuvent être écartées sans explication, avec peu de considération pour les vastes travaux préparatoires accomplis par l'administration et les Associations du personnel.

FAITS MARQUANTS ET SUCCÈS REMPORÉS

7. L'OMS est distancée par d'autres organisations internationales pour ce qui est de l'égalité hommes-femmes, notamment aux postes de classe P.5 et au-delà. En 2015, l'Association du personnel du Siège a constitué un groupe de réflexion conjoint, composé de représentants du personnel et de l'administration, sur cette problématique afin d'élaborer une stratégie visant à atteindre les cibles du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Ce groupe de réflexion a mis au point 18 recommandations sur les mesures que doit prendre l'OMS pour y parvenir. Un groupe consultatif a été créé à l'échelle de l'Organisation afin de donner suite aux recommandations à tous les niveaux avant la fin 2017.

8. L'initiative relative au respect sur le lieu de travail est un autre exemple de concertation personnel/administration qui reçoit le soutien de toute l'Organisation. Elle progresse dans l'instauration d'un environnement institutionnel où chacun se sent respecté et en sécurité au travail, et où est reconnue l'importance du juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le télétravail est un autre volet connexe qui appelle une attention plus approfondie : il se pratique couramment dans d'autres organisations internationales et peut notamment protéger la santé et la sécurité du personnel travaillant dans les bureaux de pays ou les bureaux régionaux. Nous préconisons fortement la mise en place par la direction actuelle, ou du moins la prochaine, de modalités permettant de valoriser ce mode de travail moderne dans toute l'Organisation.

9. Enfin, nous appuyons pleinement la décision de porter à 65 ans l'âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires en poste, prise par l'Assemblée générale des Nations Unies aux termes de sa résolution 70/244 (2015). Par conséquent, nous demandons respectueusement à l'administration d'appliquer sans délai cette résolution juridiquement obligatoire au 1^{er} janvier 2018.

PROGRAMME OMS DE GESTION DES SITUATIONS D'URGENCE SANITAIRE ET SON PERSONNEL

10. Bien que les États Membres aient approuvé en mai 2016 une enveloppe budgétaire de US \$485 millions au bénéfice du nouveau programme, ce qui est à leur honneur, les crédits nécessaires pour assurer une dotation en personnel pleine et entière ne se sont pas concrétisés. Au contraire, le financement est redéployé au détriment des activités prévues pour d'autres programmes, notamment au niveau régional, afin de respecter les délais fixés pour mettre en place le Programme de gestion des situations d'urgence sanitaire. Cette situation met en péril non seulement l'aptitude de l'OMS à riposter efficacement aux situations d'urgence, mais aussi son aptitude à mettre en œuvre les activités prévues du fait de ce redéploiement. Par conséquent, les Associations du personnel de l'OMS

demandent instamment aux États Membres de financer dans son intégralité le nouveau Programme de gestion des situations d'urgence sanitaire et ses effectifs de base afin que l'Organisation ait une vraie chance de se réformer et de répondre aux attentes de la communauté internationale en prenant la tête de la riposte en situation d'urgence.

ADMINISTRATION DE LA JUSTICE INTERNE

11. Au début de l'année 2016, le Conseil exécutif a approuvé les amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel concernant l'instauration d'un Comité d'appel mondial et la mise en place d'un processus d'examen administratif, dont l'achèvement est une condition sine qua non pour interjeter appel auprès du Comité mondial. Nous saisissons l'occasion pour solliciter votre appui afin de garantir l'indépendance du président et du vice-président du Comité d'appel mondial, de faire en sorte que l'examen du système de justice interne ait lieu après la première année de mise en œuvre et qu'une évaluation en bonne et due forme soit conduite au bout de deux ans pour permettre de rectifier le tir, le cas échéant. En outre, nous préconisons, au niveau régional, le recrutement « d'ombudpersons » totalement indépendantes de manière à renforcer les processus de règlement informel, ainsi que d'un conseiller juridique pour les bureaux de l'Association du personnel ; cela permettrait de conforter le système préventif de l'Organisation, dans le droit-fil des principales recommandations formulées par les consultants extérieurs qui ont passé en revue le système de justice interne de l'OMS, en octobre 2014. Nous apprécions l'ouverture dont l'administration fait preuve pour évoquer la meilleure façon de financer l'application de ces recommandations.

12. Nous nous efforçons de mettre en place un mécanisme plus rapide et plus efficace pour enquêter sur les cas de harcèlement psychologique. Il importe de rappeler que le harcèlement psychologique nécessite des méthodes d'investigation différentes de celles préconisées en cas de harcèlement sexuel, de violence physique ou de fraude. Votre soutien en la matière serait le bienvenu, d'autant que notre action s'inscrit dans le cadre de la politique de tolérance zéro de l'Organisation en la matière.

13. Une politique de médiation, reposant essentiellement sur vos propositions, est en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2016. Nous espérons qu'elle permettra d'intervenir dans les conflits à un stade précoce. Des discussions sont en cours avec l'administration concernant la nécessité de suivre et d'agir efficacement et au bon moment pour tempérer les « points sensibles », et ce partout dans le monde. Une action concertée, menée par l'ensemble des protagonistes, est nécessaire si l'on veut améliorer la prévention et éviter qu'un conflit ne dégénère.

DEMANDES AU CONSEIL EXÉCUTIF

14. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil exécutif, Mesdames et Messieurs les délégués et chers collègues, en bref, nous demandons respectueusement aux membres du Conseil exécutif :

- d'appuyer pleinement la proposition tendant à donner aux associations régionales du personnel la possibilité de s'adresser à leurs comités régionaux respectifs, ou de permettre aux comités régionaux d'avoir une discussion plus ciblée avec les Associations sur les questions de personnel qui touchent leur Région en particulier ;

- de prier le Groupe de la politique mondiale d'expliquer par écrit au personnel les motifs justifiant la mise à l'écart d'une recommandation émanant conjointement du personnel et de l'administration et adoptée à la réunion du Conseil mondial personnel/administration, en octobre 2016 ;
- de prier l'administration de porter sans plus attendre l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour les membres du personnel engagés à compter du 1^{er} janvier 2018, comme le réclame la résolution 70/244 (2015) de l'Assemblée générale des Nations Unies ;
- de financer intégralement le nouveau Programme de gestion des situations d'urgence sanitaire et son personnel de base afin d'éviter le redéploiement de crédits OMS affectés à d'autres activités ;
- de soutenir un système de justice interne qui soit solide, doté d'un président et d'un vice-président du Comité d'appel mondial totalement indépendants, « d'ombudpersons » dévouées et pleinement indépendantes au niveau régional, et d'un conseiller juridique pour les bureaux de l'Association du personnel ; d'appuyer en outre l'examen de la première année et l'évaluation en bonne et due forme de la deuxième année de mise en œuvre ; et
- de soutenir les méthodes et processus d'enquête appropriés sur le harcèlement, conformément à la politique de tolérance zéro de l'Organisation en la matière.

15. Soyez assurés que nous, Associations du personnel, avons à cœur de poursuivre le dialogue constructif avec l'administration afin de préserver les droits des membres du personnel et leur bien-être et, ce faisant, de contribuer activement à réaliser la mission de notre Organisation.

16. Nous vous remercions une fois encore de nous avoir donné l'occasion de nous exprimer.

= = =