



Déclaration du représentant des associations du personnel de l'OMS

1. Les associations du personnel de l'OMS, du CIRC, de l'ONUSIDA et de l'OPS, qui représentent collectivement plus de 9000 membres du personnel, ont apprécié la déclaration formulée par le Directeur général lors de la cent quarante-sixième session du Conseil exécutif, dans laquelle il a rappelé le principe directeur que sa direction et lui-même appliquent dans leurs relations avec les associations du personnel, à savoir qu'aucune distinction ne saurait être faite entre « nous » et « eux ».

2. Nous appuyant sur notre propre éthique professionnelle, nous, associations du personnel, adhérons pleinement à ce principe directeur, et nous sommes à tout moment prêts à collaborer étroitement avec la direction pour une OMS qui soit en bonne santé à la fois sur le plan interne et externe. Nous sommes heureux de rapporter qu'un climat de travail positif et professionnel a été maintenu entre les associations du personnel et la haute direction. En outre, la direction déploie des efforts louables pour répondre à bon nombre des problèmes et préoccupations du personnel qui sont portés à sa connaissance.

3. En tant que membres du personnel de l'OMS, nous portons notre attention vers l'extérieur, afin de surveiller et d'améliorer la santé des populations des États Membres et d'atteindre l'objectif du triple milliard fixé par le Directeur général, et que nous, personnel de l'OMS, soutenons. Dans le même temps, nous tournons notre regard vers l'intérieur et prenons la mesure de l'état de santé du personnel de l'OMS, sachant que le personnel est essentiel au succès de l'Organisation. Nous trouvons encourageant que le Directeur général en soit conscient, comme en témoigne l'un de ses premiers discours dans lequel il y fait allusion dans les termes suivants : « Si nous ne sommes pas en bonne santé sur le plan interne, nous ne serons pas en mesure d'atteindre nos objectifs en tant qu'Organisation. Cela ne sera tout simplement pas possible. »

4. Nous approuvons pleinement cette déclaration et c'est dans cet esprit que nous aimerions vous informer des évolutions depuis notre dernière déclaration en janvier cette année. Nous souhaitons toutefois revenir auparavant sur la pandémie actuelle, sans précédent, de maladie à coronavirus (COVID-19). Dans le monde entier, le personnel de l'OMS reste attaché aux principes de notre Constitution et nous luttons ensemble pour mettre un terme à la crise actuelle.

TRANSFORMATION

5. Nous sommes heureux de vous informer que le processus de transformation de l'OMS au Siège ne s'est pas traduit par des pertes d'emplois. L'exercice de transformation s'est poursuivi pendant toute la phase active de la pandémie et nous avons demandé à la direction d'accélérer la phase de clôture du processus pour passer à la phase de mise en œuvre.

6. Le processus conduit au Siège est en cours de reproduction dans les bureaux régionaux et dans les bureaux de pays. Outre l'objectif d'une transformation permettant d'accroître notre impact au niveau des pays, il est essentiel que ce processus garantisse une harmonisation au sein de l'Organisation, dans l'ensemble des bureaux régionaux et des bureaux de pays. Les associations du personnel espèrent et escomptent par conséquent que le processus dans les Régions et les pays sera moins long, et que la sécurité de l'emploi sera un résultat commun à l'ensemble de l'Organisation.

7. Outre la transformation au niveau des résultats, les associations du personnel placent aussi beaucoup d'attentes en un processus qui permettra de rationaliser et de coordonner les procédures administratives. Le stress sur le lieu de travail sera ainsi fortement réduit et le temps consacré aux activités non techniques pourra être accru.

8. En dernier lieu, nous apprécierions qu'une évaluation de l'ensemble du processus par une entité extérieure indépendante soit envisagée dans un avenir proche.

SYSTÈME DE JUSTICE INTERNE

9. Pour qu'une communauté s'épanouisse, elle doit être en bonne santé et en sécurité. La sécurité signifie un lieu de travail où les membres du personnel ne sont pas soumis à un stress excessif dû au travail, aux intimidations et au harcèlement sous toutes ses formes. Cela signifie aussi que lorsqu'il y a harcèlement, le membre du personnel sait que l'Organisation prendra immédiatement des mesures pour y mettre fin. La sécurité permet aussi aux membres du personnel de se concentrer sur le travail pour lequel ils ont été recrutés et se sont engagés. Bien que des améliorations aient été constatées dans l'efficacité et l'efficacé du système de justice interne depuis la réforme menée en 2016, nous considérons qu'il reste encore beaucoup à faire pour que le personnel ait accès à un système de justice interne qui soit efficace, efficace et qui bénéficie de la confiance des utilisateurs. Nous comptons, pour les membres du personnel de tous les lieux d'affectation, sur l'égalité d'accès à des mécanismes informels et formels de résolution des conflits qui soient justes et transparents. Nous demandons aussi que notre système de justice interne repose sur l'obligation de rendre compte et sur l'intégrité. C'est pourquoi nous défendons un système de justice interne qui renforce ces critères et garantisse l'accès à la justice à tous les membres du personnel de l'Organisation, quels que soient les traits de personnalité uniques de chacun, et/ou leur lieu d'affectation.

10. Les enquêtes menées sur les cas et leur résolution demandent encore en moyenne plus d'une année. Ce délai est un frein à la dynamique visant à offrir une protection contre les environnements nocifs et toxiques, et un obstacle à la capacité de l'Organisation de détecter et de corriger rapidement les comportements contraires à l'éthique et inacceptables, la fraude et les autres formes de fautes graves. De fait, les membres du personnel ont fait part de leurs préoccupations quant à l'impunité injuste dont jouissent les auteurs d'intimidations ou d'actes de harcèlement du fait de la lenteur des procédures ou de leur niveau hiérarchique supérieur.

11. Nous convenons tous que le système de justice interne est un élément important de l'Organisation. C'est pourquoi nous appelons les États Membres et la direction à veiller à ce que les ressources nécessaires pour que le système fonctionne au mieux soient mises en place, notamment pour ce qui est des enquêtes. En particulier, les ressources humaines dans ce domaine doivent être renforcées pour garantir que le travail est effectué dans des délais corrects et de manière efficace et efficace.

12. Nous apprécions qu'un examen des fonctions de responsabilisation du Secrétariat se poursuive, comme il a été rapporté à la trente et unième réunion du Comité du programme, du budget et de l'administration,¹ et nous espérons que les enseignements et constatations qui en ressortiront seront utiles pour le système de justice interne. Nous sommes prêts à travailler avec la direction pour renforcer les réformes menées en 2016, de façon que le système de justice interne puisse offrir des services de meilleure qualité à tous les membres du personnel.

MOBILITÉ

13. La mobilité géographique vise à contribuer à la réalisation du mandat et des objectifs stratégiques de l'OMS ; elle permet d'une part à l'Organisation d'agir de manière efficace et efficiente pour accomplir son mandat dans un environnement changeant, et d'autre part au personnel d'enrichir son parcours professionnel en améliorant ses connaissances, ses qualifications et ses compétences à différents niveaux de l'Organisation. Toutefois, l'OMS doit veiller à ce que la diversité des situations propres aux membres de son personnel soit prise en compte dans la mise en œuvre de son programme de mobilité géographique, en prévoyant des dispositions relatives à la sécurité sociale, des mesures de soutien et des dispositions raisonnables en matière de logement en fonction des obligations familiales, des situations individuelles de maladie ou de handicap, entre autres, des membres du personnel. Le monde en mutation et la « nouvelle normalité » ont des incidences sur la mobilité, telles que les restrictions imposées aux voyages, les mesures de quarantaine et d'isolement obligatoires, et la séparation des familles. Alors que l'OMS continue à répondre à la pandémie de COVID-19, qui a obligé l'Organisation à revoir la question des modalités de travail, nous apprécions que l'Organisation ait récemment créé deux groupes de travail, pour discuter de l'aménagement des modalités de travail et des dispositions contractuelles. Les recommandations issues de ces deux groupes de travail pourront avoir un certain impact sur la manière dont la mobilité sera exercée et mise en œuvre. Nous demandons par conséquent que le programme de mobilité géographique prenne en considération les recommandations issues de ces deux groupes de travail avant que la mise en œuvre ne débute.

14. Il ressort de l'expérience acquise par diverses entités des Nations Unies que la mobilité géographique est une réussite lorsqu'accompagnée d'autres mesures d'incitation, elle crée des situations « gagnant-gagnant » pour le personnel et l'Organisation, favorise le développement professionnel, et reste soucieuse des familles dans sa mise en œuvre. Il importe par conséquent que l'OMS renouvelle l'attention portée à la création d'un environnement de travail stimulant au fur et à mesure que seront prises les mesures de mise en œuvre du programme de mobilité géographique, et nous nous réjouissons de poursuivre le dialogue avec la direction sur la manière de renforcer le côté stimulant de l'environnement de travail existant aux fins de la mobilité géographique. De même que la flexibilité est nécessaire aux organisations, elle l'est aussi aux membres du personnel – compte tenu de la diversité des circonstances personnelles et familiales. Nos situations personnelles et professionnelles évoluent au cours du temps : qu'il s'agisse de la naissance des enfants, des moments d'une carrière consacrés au perfectionnement professionnel ou encore de la maladie à laquelle nous pouvons être confrontés brusquement, personnellement ou chez l'un de nos proches.

ASSURANCE-MALADIE DU PERSONNEL (SHI)

15. Nous apprécions les efforts déployés par nos collègues de l'Assurance-maladie du personnel pour améliorer les services offerts par SHI, en particulier en répondant aux besoins des membres du personnel et de leur famille. Toutefois, nous pensons que des améliorations peuvent encore être faites. Nous

¹ Voir le document EB146/3.

reconnaissons que dans de nombreux pays, un bon système de soins fait encore défaut ; toutefois, tous les participants doivent avoir accès aux soins de santé, pour ne pas être exposés à des risques graves en matière de santé et de sécurité, en particulier en cas d'urgence sanitaire. Les associations du personnel ont reçu des observations en retour du personnel sur l'absence de reconnaissance des cartes de l'Assurance-maladie de l'OMS par les prestataires de soins. En outre, certains membres du personnel recrutés localement dans les pays ont déclaré que leur accès aux prestataires de soins est différé de manière significative en raison des paiements directs élevés exigés. En outre, les délais de traitement de leurs demandes de remboursement sont longs et entraînent des difficultés financières qui pourraient être évitées.

16. Nous aimerions saisir cette occasion pour remercier le Directeur général d'avoir approuvé l'année dernière une initiative pilote menée dans les Régions de l'Afrique et de la Méditerranée orientale et visant à élargir l'accès au traitement, avec plus de 5000 prestataires de soins, qui facilitera aussi les paiements directs et la maîtrise des coûts. Nous espérons que cette initiative contribuera à répondre aux graves préoccupations ci-dessus et nous suivrons la situation avec attention ; nous pensons en outre que l'expérience pilote devrait être élargie aux autres Régions dans un avenir proche. Nous aimerions aussi saluer la décision prise par le Directeur général en 2019 de réviser la composition du Comité de contrôle mondial de l'Assurance-maladie du personnel (SHI/GOC) pour permettre une représentation plus importante des associations du personnel.

17. Compte tenu de ce qui précède, nous prions le Directeur général d'entreprendre d'urgence, par l'intermédiaire du Comité de contrôle mondial, un réexamen rapide de la situation et des possibilités de réforme en vue de mettre en place un système moderne qui garantisse : a) la mise en œuvre de la nouvelle initiative pilote pour un meilleur accès aux prestataires de soins dès que possible, en envisageant son élargissement rapide aux autres Régions concernées pour améliorer les paiements directs, veiller à la maîtrise des coûts et garantir des coûts pour les soins plus favorables pour tous les participants à SHI ; b) l'application des changements dans la structure du SHI/GOC de sorte que les associations du personnel puissent prendre part aux améliorations à apporter à SHI le cas échéant ; et c) la stabilité du délai de remboursement des frais engagés, avec un délai maximum de deux semaines.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

18. S'agissant de la Commission de la fonction publique internationale, nous avons appris, lors du Conseil de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA), que la Commission procédait au réexamen des règles relatives aux indemnités de poste ainsi qu'aux règles opérationnelles visant à évaluer leur efficacité par rapport aux objectifs de la politique de compensation définis par la Commission. Cette démarche est vivement appréciée par les associations du personnel de l'OMS ainsi que leurs homologues de plusieurs organisations internationales du système commun des Nations Unies, qui ont à maintes reprises demandé ce réexamen. Nous espérons que ce réexamen permettra de répondre aux préoccupations exprimées par le personnel du système commun des Nations Unies au cours des années écoulées. Nous savons aussi que la Commission de la fonction publique internationale revoit aussi les méthodes d'enquête sur les salaires pour le personnel de la catégorie des services généraux et les catégories apparentées.

19. Compte tenu de ce qui précède, nous aimerions demander au Conseil exécutif d'envisager de charger la Commission de i) garantir un certain degré d'égalité entre les traitements du personnel des services généraux dans l'ensemble du monde de façon que leurs traitements soient proportionnels au coût de la vie dans leurs pays respectifs et que les écarts entre lieux d'affectation soient comblés ; et ii) réduire les différences de traitement entre le personnel de la catégorie professionnelle recruté sur le plan international et le personnel de la catégorie des services généraux quand la monnaie du pays hôte est instable et sujette à des variations et à la déflation.

POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

20. À la cent quarante-sixième session du Conseil exécutif, nous avons mis l'accent sur cette question. Nous insistons à nouveau sur le fait que la lutte contre toutes les formes de harcèlement doit être la priorité absolue de l'Organisation. Actuellement, le document de référence dont nous disposons pour répondre aux préoccupations dans ce domaine est une politique obsolète datant de 2010. Il semble aussi que l'élan en faveur d'un réexamen et d'une actualisation de la politique actuelle soit retombé. Par un effet de domino, ce retard a entraîné un nombre accru de cas non signalés, la politique existante exposant les membres du personnel touchés à des mesures de rétorsion et à des formes insidieuses, ou parfois manifestes, de marginalisation. Lorsque les membres du personnel trouvent le courage de faire entendre leurs plaintes dans ce domaine, celles-ci sont traitées de manière inappropriée, et les membres du personnel concernés n'ont d'autre recours que de chercher à obtenir justice et réparation auprès du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail.

21. Nous savons qu'au cours des 18 derniers mois, l'administration a travaillé sur une politique de lutte contre le harcèlement sexuel qui soit conforme à la politique modèle de lutte contre le harcèlement sexuel du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination. Nous sommes impatients de disposer d'une version finale qui reflète les contributions des représentants du personnel de l'OMS comme celles des collègues des unités techniques. Nous appelons par conséquent instamment l'administration à accélérer les efforts consentis pour élaborer cette politique, et aussi à veiller à ce que la politique relative aux autres formes de harcèlement soit examinée, révisée et promulguée, de toute urgence.

AMÉNAGEMENT DES MODALITÉS DE TRAVAIL

22. Nous nous félicitons de la révision en 2019 de la politique actuelle, aux termes de laquelle le Directeur général a accordé un jour de télétravail supplémentaire par mois. Cependant, la politique de télétravail actuelle de l'OMS a été établie en 2014 et s'entendait uniquement comme une politique transitoire dans l'attente de la finalisation et de l'application d'une politique globale. Six ans plus tard, l'OMS ne dispose toujours pas d'une politique moderne et globale, mais continue à utiliser un processus qui est appliqué de manière inégale et inéquitable dans l'ensemble de l'Organisation. Les mois pendant lesquels les modalités de travail ont dû être aménagées du fait de la COVID-19 nous ont beaucoup appris et ont apporté la preuve de l'efficacité du télétravail. Conformément aux observations menées dans les pays et dans l'ensemble du monde du travail, l'OMS devrait saisir cette occasion pour renforcer les liens de confiance qui l'unissent à ses employés et avoir le courage d'adopter largement le télétravail et d'en élargir les modalités. Comme il a été dit plus haut, les associations du personnel apprécient la création récente d'un groupe de travail pour discuter de l'aménagement des modalités de travail et espèrent que celui-ci proposera prochainement des recommandations complètes qui seront intégrées à la politique. Nous espérons aussi que cette politique sera mise en œuvre prochainement.

CONCLUSION

23. Nous espérons que les préoccupations que nous avons évoquées concernant la transformation, le système de justice interne, la mobilité géographique, l'Assurance-maladie du personnel, et le harcèlement – y compris le harcèlement sexuel – sur le lieu de travail, seront, ou sont déjà, prises en compte, et nous espérons pouvoir faire état de progrès dans ces domaines dans notre déclaration orale devant le Conseil exécutif.

= = =