



Déclaration du représentant des associations du personnel de l'OMS

1. La présente déclaration est présentée au Conseil exécutif au nom des associations du personnel de l'OMS, du CIRC, de l'OPS et de l'ONUSIDA, qui représentent plus de 9000 membres du personnel du régime commun des Nations Unies.
2. Les associations du personnel portent régulièrement à votre connaissance les préoccupations et les problèmes du personnel, et certains d'entre eux sont présentés ici. Cette fois-ci toutefois, plutôt que de nous contenter d'exposer les points sensibles actuels, nous souhaiterions aussi faire état des progrès réalisés au fil des années sur des questions évoquées précédemment.
3. En notre qualité d'associations du personnel, nous saluons les efforts faits par le Directeur général et la haute direction pour nourrir de bonnes relations avec le personnel. L'engagement que le Directeur général a pris de rencontrer régulièrement les représentants du personnel et de collaborer activement avec nous prouve sa volonté de trouver des solutions qui servent les intérêts de l'Organisation et de ses employés aujourd'hui comme à moyen et à long terme.
4. Nous nous félicitons que le Directeur général noue des liens avec les associations du personnel et le personnel dans son ensemble – tant au Siège que dans les Régions – et leur accorde son attention notamment lors de sa réunion mensuelle avec l'Association du personnel du Siège, lors de sa réunion bimensuelle avec l'ensemble des associations du personnel et dans le cadre de la politique de porte ouverte, qui lui permet de rencontrer les membres du personnel en personne chaque jeudi. Non seulement cela témoigne du bon esprit de coopération qui règne et prouve que la contribution des associations du personnel à l'élaboration des politiques de l'Organisation est appréciée, mais c'est aussi un excellent moyen de faire savoir à tous les membres du personnel, qui en ont tant besoin, que leurs préoccupations sont prises en compte. Nous nous réjouissons par ailleurs que le processus de consultation entre le personnel et la direction au Siège se soient nettement amélioré. Il importe d'étendre cet esprit de partenariat actif à l'ensemble des bureaux de l'OMS aux trois niveaux de l'Organisation.
5. Dans de précédentes déclarations, nous avons porté un certain nombre de problèmes à l'attention du Conseil exécutif. Récemment, nous avons demandé à la direction de mandater une évaluation externe du processus de transformation de l'OMS. Nous avons le plaisir de vous informer que la conduite d'une telle évaluation par une entité extérieure, conformément à la demande que nous avons formulée à la cent quarante-septième session du Conseil exécutif avec votre appui, a depuis été entamée. Nous sommes également heureux que les associations du personnel aient été invitées à y prendre part, et espérons bien pouvoir faire rapport à ce sujet une fois que le rapport sera achevé et diffusé auprès du personnel.

6. D'autres questions importantes ont été soulevées dans le passé, notamment les suivantes :
- **Congé de maternité** – nous notons avec satisfaction qu'un mécanisme central de financement du congé de maternité a depuis été mis en place pour garantir que les membres du personnel enceintes ne soient pas victimes de discriminations ou mises en danger avant leur accouchement si les fonds pour couvrir leur congé de maternité venaient à manquer. De plus, nous sommes heureux que notre demande d'étendre ce congé à l'ensemble des parents et à quatre mois se soit concrétisée, de même que notre demande d'accorder deux mois de congé supplémentaires aux mères.
 - **Équilibre entre vie professionnelle et vie privée, télétravail et aménagement des modalités de travail** – nous sommes heureux de constater que le Directeur général a établi une équipe spéciale chargée de définir le cadre devant régir l'aménagement des modalités de travail, qui sera appliqué dans tous les bureaux de l'OMS. L'équipe spéciale aborde la phase finale des discussions, et nous comptons que ce cadre sera bientôt prêt. Les bureaux de l'OMS se pencheront ensuite sur sa mise en œuvre, en veillant à ce que celle-ci soit adaptée aux différents contextes.
 - **Représentation du personnel dans le processus de sélection** – une demande relative à la représentation du personnel dans le processus de sélection a été formulée lors de la cent vingt-deuxième session du Conseil exécutif, et nous sommes heureux de confirmer qu'au Siège, les représentants des associations du personnel assistent à l'ensemble des processus de sélection pour des postes de longue durée. Nous aimerions toutefois que cette démarche soit adoptée dans l'ensemble des Régions de l'OMS.
 - **Processus de sélection harmonisé** – nous avons le plaisir de vous informer que, depuis que cette question a été portée à votre attention, nous bénéficions au Siège d'un processus de sélection harmonisé. Nous demandons que cette politique soit mise en œuvre par l'ensemble des bureaux pour garantir l'uniformité du processus de recrutement à tous les niveaux de l'Organisation.
 - **Fonds pour le perfectionnement et la formation du personnel** – par le passé, nous avons indiqué que ce fonds devait être utilisé de manière uniforme, responsable et transparente par tous les bureaux, et que des informations devaient régulièrement être communiquées à son sujet. Nous notons avec satisfaction que le Comité d'apprentissage et de formation mondial, composé de représentants du Bureau de l'Ombudsman, d'associations du personnel et de l'administration a depuis été créé, et que des fonds lui seront alloués pour des activités de formation et de perfectionnement du personnel. En outre, une équipe spéciale chargée des perspectives de carrière a été créée dans le cadre de la transformation et a adressé des recommandations à l'Académie de l'OMS.
 - Nous avons également attiré votre attention sur l'importance du **Conseil mondial personnel/administration** – principal organe consultatif qui rassemble chaque année l'administration et les associations du personnel pour débattre des politiques en matière de personnel et des conditions d'emploi. Lorsque nous avons soulevé cette question, certaines réunions du Conseil n'avaient pu avoir lieu, notamment celle de 2007. Nous notons avec satisfaction que depuis, des réunions en présentiel ont été organisées chaque année – mis à part en 2020, année durant laquelle la réunion a eu lieu en ligne en raison du contexte actuel marqué par la COVID-19 –, et que les discussions ont été constructives. Nous tenons toutefois à souligner que des débats devraient pouvoir avoir lieu tout au long de l'année au sein de cette instance. Par conséquent, nous souhaiterions demander à la direction de rétablir les téléconférences trimestrielles, ce qui nous éviterait de devoir attendre la réunion annuelle en présentiel. Un dialogue continu dans le cadre de téléconférences trimestrielles contribuerait à résoudre rapidement les problèmes qui se posent et à limiter le nombre de points à l'ordre du jour des réunions annuelles.

- Le **système de gestion des services du personnel de l’OMS** a toujours été une « feuille de route à sens unique » permettant aux supérieurs hiérarchiques de donner leur opinion sur les personnes travaillant sous leur direction, sans toutefois laisser à celles-ci la possibilité de communiquer leurs impressions sur leurs supérieurs hiérarchiques en retour. C’est pourquoi nous avons insisté par le passé sur l’utilité et l’importance de mettre en place un système équitable et complet de gestion à 360 degrés, mécanisme d’évaluation permettant des liens holistiques avec les objectifs des équipes et l’évaluation générale des résultats de l’Organisation, qui serait étayé par une évaluation périodique et indépendante des départements et programmes de l’OMS, conformément au programme général de travail. Un tel dispositif est certainement nécessaire à l’heure actuelle, d’autant plus que le Directeur général a pris une initiative que nous avons fort appréciée en proclamant l’année 2021 Année du personnel de l’OMS, en vue de construire un environnement de travail plus respectueux.
- Des **services d’ombudsman** devraient être offerts dans l’ensemble des grands bureaux, et nous nous félicitons que certaines Régions en bénéficient désormais. Le fait que dans certaines Régions, des administrateurs continuent de faire office d’ombudsman reste très préoccupant à nos yeux. En plus du profond conflit d’intérêts et de l’entrave au devoir de neutralité qu’elle induit, cette situation est source de difficultés pour les membres du personnel concernés, qui doivent exercer, en plus de leurs fonctions habituelles, la fonction d’ombudsman, une tâche qui exige 100 % de leur temps.
- Nous saluons la décision prise par le Directeur général de verser une **allocation aux stagiaires de l’OMS**, demande que nous avons formulée dans de précédentes déclarations.
- Nous prenons note des efforts déployés par l’administration actuelle pour favoriser l’**équité de genre** au sein de l’OMS, et sommes heureux de constater que plusieurs femmes occupent désormais des postes de direction. Toutefois, pour garantir une réelle équité de genre au sein de l’OMS, il est impératif d’agir davantage au niveau des classes P.3 à P.6.
- Par le passé, nous avons demandé à la direction d’investir dans **un programme et une campagne en faveur de la santé et du bien-être du personnel** pour apporter une réponse aux conclusions des enquêtes sur les risques sanitaires menées auprès du personnel, en privilégiant **la santé mentale** et le soutien aux collègues qui travaillent sur le terrain dans des conditions difficiles. Nous sommes heureux de constater qu’une équipe spéciale sur la santé mentale a été créée récemment et nous attendons avec intérêt de connaître ses recommandations. Nous réitérons cette demande formulée par le passé et prions la direction de remettre en activité les comités sur la santé et le bien-être du personnel là où ils font défaut, notamment au Siège. Ces comités constituent un cadre essentiel pour débattre de questions de santé et de bien-être du personnel, en particulier compte tenu du contexte actuel marqué par la COVID-19, qui nous a contraint à nous adapter rapidement à de nouvelles conditions de travail, la plupart des membres du personnel se trouvant de ce fait isolés.
- Nous notons avec satisfaction qu’une liste d’aptitude pour des postes de classe G.6 a été établie récemment pour permettre à des fonctionnaires appartenant à des classes moins élevées de se porter candidats à des postes de ce niveau, ce qui témoigne d’une volonté d’offrir des perspectives de carrière à l’ensemble des membres du personnel, toutes classes confondues. Vous n’êtes pas sans savoir que nous sommes en situation de siège à l’OMS, où il n’existe pas de modalités d’avancement professionnel clairement établies. À l’heure actuelle, il est très difficile pour les membres du personnel d’obtenir une promotion autrement que par le reclassement, procédure dont ce n’est pas l’objet. La seule modalité d’avancement consiste aujourd’hui de se porter candidat à un poste à une classe plus élevée. Nous encourageons l’Organisation à continuer d’explorer les meilleurs moyens d’offrir à son personnel des possibilités de progression professionnelle.

- Dans presque toutes nos déclarations, il a été question de la **politique de mobilité**. Au cours du processus de transformation, nous avons été heureux d'assister à la création d'une équipe spéciale permanente sur la mobilité et avons noté avec satisfaction que les associations du personnel avaient été intégrées et associées à ce groupe. Bien que nombre d'éléments aient déjà été discutés et convenus, nous tenons de nouveau à souligner que la politique de mobilité géographique devrait prévoir des possibilités de développement professionnel, y compris d'ascension professionnelle, ainsi que la mise en place d'environnements favorables à la vie familiale, en plus de favoriser l'égalité des sexes et le leadership des femmes dans tous les bureaux. Par le passé, nous avons demandé qu'un conseil consultatif sur la mobilité soit créé afin que celui-ci examine le cas de membres du personnel se trouvant dans des situations particulières et exceptionnelles une fois la politique mise en place. Nous tenons de nouveau à souligner combien il importe que ce conseil poursuive ses activités au-delà de l'exercice de simulation. Le dialogue continu que nous poursuivons avec la direction et la déclaration du Directeur général dans laquelle il affirme que les mouvements de personnel correspondront chaque fois à un besoin effectif nous permettent de penser que nous parviendrons à instaurer une politique qui réponde aux attentes de l'Organisation et de l'ensemble des membres du personnel.
- Les associations du personnel ont demandé que tous les membres du personnel dans l'ensemble de l'Organisation aient accès, dans des conditions d'égalité, au système de justice interne, notamment à des conseils juridiques. Nous notons avec satisfaction que la direction a remplacé le Comité d'appel du Siège par le Comité d'appel mondial, qui siège à Budapest et veille à garantir un accès égal à tous les membres du personnel.
- Nous notons également avec satisfaction que l'administration a consenti à récompenser les services rendus par les membres du personnel ayant 10 ans ou plus d'ancienneté au 1^{er} septembre 2019 en leur accordant un jour de congé de compensation.
- Les associations du personnel se félicitent que la diversité et l'inclusion s'imposent toujours plus à l'attention de l'administration. Ces aspects font partie intégrante de l'action menée pour garantir le respect sur le lieu de travail et leur prise en compte est essentielle pour encourager l'ensemble du personnel de l'OMS, dans toute sa diversité, à contribuer conjointement aux objectifs stratégiques de l'Organisation. Nous appelons toutes les Régions à se mobiliser activement et nous comptons que les associations du personnel seront consultées au sujet du programme de travail dans ce domaine.

7. Le Directeur général a pris acte de l'important rôle consultatif joué par les associations du personnel sur des questions ayant trait à la politique en matière de personnel et les conditions d'emploi, et a reconnu combien il était nécessaire que celles-ci œuvrent dans un environnement constructif pour être efficaces. Tandis que des associations du personnel au Siège et dans certaines Régions ont noté que la direction et l'administration s'engageaient plus fermement à renforcer le processus consultatif et à le rendre plus dynamique, peu de progrès ont été enregistrés ailleurs, voire aucun. Afin de permettre aux associations du personnel de travailler efficacement avec la direction et l'administration, nous insistons une fois de plus sur la nécessité de leur porter l'assistance voulue à l'échelle de l'Organisation, ce qui suppose d'accorder aux représentants syndicaux un temps de décharge d'activité de service pour qu'ils puissent exercer leurs fonctions de représentation (autorisations d'absence). Cela fait toujours défaut dans certaines Régions.

JUSTICE INTERNE

8. Le retard pris pour répondre aux allégations d'actes répréhensibles se ressent sur les conditions de travail de trop nombreux membres du personnel de l'OMS. Les associations du personnel accueillent donc avec satisfaction les décisions prises récemment d'allouer des ressources supplémentaires au service d'enquête interne de l'OMS. Nous comptons donc que ces décisions contribuent à renforcer le respect des délais et l'équité dans le cadre des enquêtes. Toutefois, l'allocation de ressources supplémentaires ne constitue qu'une solution partielle, et nous comptons également que Bureau des services de contrôle interne appliquera les recommandations qu'il a acceptées dans son rapport de 2018 à l'Assemblée mondiale de la Santé. Celui-ci a notamment accepté de revoir et de diffuser sa politique d'enquête et d'établir des cibles et des indicateurs de durée relatifs au suivi des enquêtes (voir le *Rapport du vérificateur intérieur des comptes*, 2018, p. 36, recommandation N° 22). Nous notons avec satisfaction que la nouvelle politique sur la prévention des comportements abusifs et la lutte contre ceux-ci prévoit des délais d'enquête indicatifs, et nous espérons bien qu'ils seront respectés. Nous comptons que le Conseil exécutif et le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance demandent au Bureau des services de contrôle interne de rendre des comptes quant à la mise en œuvre de ces recommandations et à l'accomplissement de progrès quantifiables dans la conduite des enquêtes.

9. **Accès de tous les membres du personnel à la justice dans des conditions d'égalité** : à l'heure actuelle, de nombreux membres du personnel ne peuvent engager une procédure d'appel faute de pouvoir payer les frais de procédure. Les membres du personnel qui ont le sentiment que l'Organisation a commis à leur endroit un acte répréhensible sont désavantagés par rapport à celle-ci, car ils ne disposent pas des mêmes moyens pour défendre leur cause. Ils doivent notamment déboursier de leur poche des sommes considérables, qu'ils prélèvent sur leur salaire et leurs économies, pour s'offrir les services d'un avocat. Il en va également ainsi lorsqu'ils bénéficient de la couverture d'assurance limitée fournie par les associations du personnel, avantage dont le personnel des Régions ne bénéficie pas. Certains membres du personnel sont même contraints de contracter un prêt financier privé pour pouvoir se permettre une procédure d'appel. En matière de contentieux, les membres du personnel et l'Organisation ne luttent donc pas à armes égales. En notre qualité d'associations du personnel, nous serions donc favorables à ce que l'administration envisage la création d'un fonds pour garantir l'accès de tous les membres du personnel à la justice dans des conditions d'égalité. Cela permettrait à l'administration de témoigner de sa volonté de garantir un accès suffisant à la justice interne et contribuerait à souligner toute l'importance qu'il y a à résoudre les problèmes, y compris les conflits, sur le lieu de travail, en vue de favoriser la santé au travail et le bien-être des membres du personnel.

10. Sur la base de ce qui précède, nous demandons que le système de justice interne soit réexaminé, revu et transformé afin de garantir :

- une approche globale et transparente de la prévention des différends moyennant des activités de sensibilisation et de formation aux membres du personnel, aux supérieurs hiérarchiques, aux hauts responsables et à la direction ;
- un accès à la justice équitable et satisfaisant pour les membres du personnel, ce qui suppose d'éliminer les obstacles financiers et d'une autre nature qui restreignent l'accès à la justice ;
- l'allocation de ressources axées sur la prévention et la recherche de solutions, l'objectif étant de réduire les coûts associés aux décisions judiciaires et aux mesures correctives ultérieures, et d'atténuer les menaces pour la santé et le bien-être du personnel ainsi que les risques pour l'Organisation ;

- pour les demandes de révision administrative, des décisions qui soient conformes aux politiques applicables de l’OMS en matière d’éthique, d’égalité et d’inclusion, et de respect sur le lieu de travail ;
- l’examen des voies suivies pour les décisions rendues sur les demandes de révision administrative ;
- l’établissement de rapports transparents et complets sur l’amélioration durable de la justice interne dans son ensemble et les données s’y rapportant.

ASSURANCE-MALADIE DU PERSONNEL

11. En tant que chef de file dans le domaine de la santé publique, l’OMS doit être un exemple pour les États Membres et le monde en matière de normes minima d’assurance-maladie.

12. Cela fait plusieurs années que les associations du personnel expriment leurs préoccupations sur la question de l’accès aux traitements de tous les membres du personnel affiliés à l’assurance-maladie, quel que soit leur lieu d’affectation. Nous nous réjouissons de constater que notre voix a été entendue, et nous félicitons du lancement, le 29 janvier 2021, du nouveau projet pilote visant à renforcer l’accès aux traitements dans les Régions africaine et de la Méditerranée orientale. Aux côtés de l’Assurance-maladie du personnel, nous surveillerons ce projet pilote de près pour nous assurer qu’il réponde bien aux besoins du personnel et des membres affiliés de leur famille. Nous constatons également avec satisfaction que des efforts ont été accomplis à l’échelle mondiale pour réduire les retards dans les délais de remboursement, mais notons qu’il reste du travail à faire pour garantir que dans l’ensemble des Régions, ce délai ne dépasse jamais les 15 jours.

13. Le secrétariat de l’Assurance-maladie du personnel a conduit récemment une enquête de satisfaction en consultation avec les associations du personnel ; selon nous, le fait qu’environ 84 % des personnes interrogées se soient dites globalement satisfaites ou très satisfaites de l’Assurance-maladie du personnel témoigne des progrès accomplis ces dernières années, en collaboration avec les différentes associations du personnel. L’enquête a toutefois permis de relever plusieurs motifs d’inquiétude, et nous demandons qu’ils soient traités en priorité en 2021 par la mise en place d’un système global de tickets et d’un nouveau mécanisme de paiement anticipé, afin d’offrir un niveau de prestations uniforme à l’échelle mondiale et d’améliorer encore l’accès aux traitements des affiliés ayant un faible niveau de revenu.

14. Par ailleurs, nous notons avec satisfaction que l’Assurance-maladie du personnel a entretenu des contacts plus étroits avec ses affiliés en 2020, et formons le souhait de voir cette tendance se poursuivre. En effet, aujourd’hui plus que jamais, les membres du personnel ont besoin de savoir qu’ils sont épaulés par leur assurance.

15. Enfin, en notre qualité de membres du personnel de l’OMS, nous nous réjouissons de la confiance que nous accordent les organes directeurs et réaffirmons notre engagement à poursuivre notre action en vue d’exécuter les mandats de l’Organisation et d’atteindre les objectifs de celle-ci. Nous vous remercions de votre soutien et de vos encouragements et espérons pouvoir continuer de bénéficier de l’appui et de l’assistance du Conseil exécutif. Pour notre part, nous réaffirmons que nous nous faisons un devoir, en tant que fonctionnaires internationaux dévoués, d’œuvrer au service des États Membres et de la santé de leur population.

= = =