



Déclaration du représentant de l'Association 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 système des Nations Unies. Cette déclaration mettra en évidence les sujets de préoccupation ainsi que les progrès réalisés au fil des ans sur les questions antérieures portées à l'attention du Conseil.
2. En notre qualité d'associations du personnel, nous saluons les efforts faits par le Directeur général et l'équipe de direction pour favoriser une relation saine entre le personnel et l'administration. 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 au moment considéré ainsi qu'à moyen et long terme.
3. Nous nous félicitons que le Directeur général noue des liens avec les associations du personnel et le personnel dans son ensemble notamment par le biais des réunions mensuelles avec l'Association du personnel du Siège, des réunions bimensuelles 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. Cela montre non seulement la coopération et la reconnaissance du rôle positif des associations du personnel dans l'élaboration des politiques au sein de l'Organisation, mais c'est aussi un bon moyen de prêter une oreille indispensable au personnel dans son ensemble. Nous nous réjouissons par ailleurs de l'amélioration systématique du processus de consultation entre le personnel et la direction au Siège. Il importe d'étendre cet esprit de partenariat actif à l'ensemble des bureaux de l'OMS.
4. D'autres questions importantes ont été soulevées dans le passé, entre autres les suivantes.

JUSTICE INTERNE

5. Dans notre dernière déclaration au Conseil exécutif, nous avons demandé l'égalité d'accès à la justice interne, y compris l'élimination des obstacles financiers et autres obstacles potentiels à cet égard pour l'ensemble des membres du personnel de l'Organisation. Nous sommes heureux que la direction ait remplacé le Comité d'appel basé au Siège par le Comité d'appel mondial situé à Budapest pour garantir l'égalité d'accès à l'ensemble des membres. Nous demandons en outre que davantage de ressources soient allouées au système de justice interne, afin de garantir le fonctionnement efficace et effectif du système.

MOBILITÉ

6. Nous souhaitons évoquer la question de la mobilité en général et, en particulier, nous demandons que les conclusions, les mises à jour et le retour d'information sur l'exercice de simulation de la mobilité soient communiqués au personnel. En outre, nous souhaiterions avoir des clarifications quant à la possibilité que l'exercice de mobilité conduise à un déclassement des postes.

7. Nous souhaiterions également que l'exercice de mobilité offre aux membres du personnel la possibilité de postuler à des postes d'un grade supérieur, s'ils remplissent les conditions requises.

SANTÉ MENTALE ET DEVOIR DE DILIGENCE

8. Nous ne répéterons jamais assez que le devoir de diligence et la santé mentale du personnel sont de la plus haute importance pour toute organisation. En ce qui nous concerne, davantage d'efforts doivent être déployés à cet égard. Il a été difficile de recruter des conseillers, en particulier dans les bureaux de pays et régionaux. Au Siège de l'OMS, seuls quelques conseillers sont présents. Le monde est actuellement confronté à une pandémie agressive de maladie à coronavirus (COVID-19), dans un contexte de confinements et de grande incertitude. Par conséquent, aujourd'hui plus que jamais, le devoir de diligence doit être axé sur le bien-être mental, psychologique et émotionnel du personnel.

9. Nous pouvons et devons faire mieux en faveur de la santé mentale des membres du personnel qui sont confrontés à des problèmes de harcèlement, ou l'ont été. Nous devons investir davantage de ressources dans le devoir de diligence et le soutien en matière de santé mentale et prendre les mesures pratiques nécessaires pour compléter le personnel chargé de la santé mentale à l'OMS dans la plupart, sinon l'ensemble des bureaux, notamment en nommant des conseillers du personnel ou en recrutant des réseaux de prestataires de services de santé mentale. Nous devons garantir l'adoption d'une approche globale de la santé mentale qui tienne compte de la diversité des facteurs en jeu.

10. Nous devons également garantir la confidentialité et le respect de la vie privée de tous les membres du personnel faisant appel à des services de soutien en matière de santé mentale. Cet aspect est essentiel, en effet il faut tenir compte de la stigmatisation et de la discrimination qui accompagnent souvent les discussions sur la santé mentale en général.

11. Il conviendrait également de prendre des mesures pour déterminer de quelle manière et quelles informations médicales concernant les membres du personnel sont communiquées aux ressources humaines, afin de garantir que ceux-ci bénéficient d'un soutien médical adéquat, conformément au devoir de diligence et aux droits du personnel, et pour garantir des conditions de confidentialité le cas échéant.

RETOUR AU TRAVAIL DANS LES LOCAUX DE L'ORGANISATION

12. Le processus actuel consistant à établir des consignes pour le retour au travail dans les locaux de l'Organisation doit tenir compte des évaluations épidémiologiques nationales et régionales afin de déterminer quand un tel retour pourrait être envisagé et les critères applicables. Cependant, dans de nombreux pays et régions, aucune évaluation épidémiologique de ce type n'a été réalisée. En outre, les associations du personnel ne sont pas au fait des procédures opérationnelles normalisées ou de la méthodologie qui seraient utilisées pour mener ces évaluations. Les évaluations seraient fondées sur le nombre de cas par pays, toutefois, tous les pays ne rapportent pas leurs données de manière transparente, précise et en temps opportun. Par ailleurs, l'accès aux vaccins contre la COVID-19 a été très limité dans les pays du Sud.

13. Nous avons également entendu à plusieurs reprises la direction utiliser l'expression « retour au travail ». Nous estimons qu'une telle expression pourrait être considérée comme péjorative et dévalorise le fait que les membres du personnel ont continué à travailler à domicile, y compris parfois au détriment de leur propre bien-être. Nous invitons la direction à utiliser une expression qui témoigne plus d'égards et de respect aux membres du personnel du monde entier qui travaillent sans relâche dans des circonstances nouvelles et difficiles, loin du bureau, dans un contexte de pandémie et de confinements qui en découlent, et qui doivent gérer soigneusement leur travail dans un contexte où les situations individuelles et familiales sont plus compliquées.

14. De même, nous exhortons les bureaux régionaux et de pays qui n'ont pas encore adopté des modalités de travail flexibles à le faire et, dans l'intervalle, à permettre au personnel de continuer à travailler à domicile et en dehors du lieu d'affectation, selon les besoins.

ASSURANCE-MALADIE DU PERSONNEL

15. Nous avons demandé à l'OMS, en tant que chef de file en matière de santé publique, de donner l'exemple au monde et à ses États Membres sur ce que devraient être les normes minimales en matière d'assurance-maladie. Nous avons réaffirmé nos appels à l'accès au traitement pour tous les participants à l'Assurance-maladie du personnel (et à l'Assurance-maladie du personnel retraité), indépendamment de leur lieu de résidence, en veillant à ce que des soins de santé de qualité soient abordables et accessibles à tous.

16. Nous sommes heureux de rapporter qu'un projet pilote visant à améliorer l'accès aux traitements dans les régions africaine et de la Méditerranée orientale a débuté en janvier 2021. Nos collègues de l'Assurance-maladie du personnel nous ont informés que ce projet pilote comprendra des soins de santé ambulatoires dans quelques pays, le but étant d'étendre l'accès à ces soins à tous les pays de ces régions en 2022. Le Comité de surveillance mondial de l'Assurance-maladie du personnel est désormais mieux représenté par les comités régionaux du personnel et ce changement, associé aux réunions bimensuelles entre l'Assurance-maladie du personnel et les représentants du personnel, a donné des résultats positifs. L'année dernière, nous avons demandé la mise en place d'un système mondial de tickets afin d'améliorer le service clients et d'harmoniser les réponses entre les régions, et nous avons été informés que ce système sera mis en place d'ici la fin de l'année. Nous avons également demandé que les demandes de remboursement soient traitées rapidement et nous sommes heureux de constater de grandes améliorations dans ce domaine. Nous avons observé de nombreuses autres évolutions positives au cours des 12 derniers mois et avons été informés que beaucoup d'autres sont en préparation pour 2022 et 2023. Nous continuerons à suivre les progrès et à travailler en étroite collaboration avec le secrétariat de l'Assurance-maladie du personnel pour être entendus, mais surtout pour parvenir à un renforcement de l'Assurance-maladie du personnel.

17. Un autre facteur à souligner est que la pandémie de COVID-19 a eu un impact négatif sur les finances des membres du personnel et leur capacité à payer leurs frais médicaux, en particulier dans le cas des paiements directs. Nous appelons à engager de nouvelles négociations avec l'Assurance-maladie du personnel afin d'explorer les possibilités de mettre en place des mécanismes de paiement plus flexibles et plus abordables, tels qu'un paiement direct maximum de seulement 20 % des factures médicales par les membres du personnel.

PROGRESSION DE CARRIÈRE ET SOUTIEN

18. Un personnel compétent et dynamique est essentiel pour faire progresser les objectifs de santé mondiaux. Afin de relever de manière significative les défis d'aujourd'hui et de nous préparer aux prochains, nous devons investir massivement dans la jeunesse. Par conséquent, nous nous félicitons de la décision prise par l'OMS de verser des allocations aux stagiaires dans le cadre de son programme de stages ; ainsi la situation financière ne constituera plus un obstacle à la participation au programme. Nous saluons également l'engagement en faveur de la diversité dans ce programme.

19. Nous appelons en outre la mise en place d'une politique normalisée et unifiée qui ouvrira la voie à une progression et à un développement de carrière soutenus et adaptés au sein de nos organisations pour les stagiaires, les consultants et les membres du personnel à tous les grades, en particulier les membres du personnel à des postes de début de carrière. Il s'agit d'une politique axée sur la gestion et le partage du savoir, le mentorat, une formation flexible et adaptée aux besoins, et l'exposition à divers domaines de travail distincts.

= = =