



Déclaration du représentant des associations du personnel de l'OMS

1. Les associations du personnel de l'OMS, de l'OPS, du CIRC et de l'ONUSIDA, qui représentent plus de 9000 membres du personnel dans le monde, ont le plaisir de faire la présente déclaration au Conseil exécutif.

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL RESPECTUEUX

2. Notre idée d'une OMS où le respect sur le lieu de travail est assuré est celle d'une organisation qui donne à l'ensemble des personnes qui y travaillent ou qui travaillent avec elle – toutes catégories confondues (membres du personnel, consultants, stagiaires, jeunes professionnels et autres collaborateurs) – le sentiment qu'elles sont respectées, que leurs droits sont protégés et aucunement bafoués, qu'elles sont traitées équitablement et qu'elles peuvent pleinement réaliser leur potentiel. Il s'agit d'un lieu où l'on favorise une culture de la responsabilisation et de la collaboration, où l'on prise et l'on valorise la diversité, et où l'on encourage l'inclusion par le recours à des voies de communication privilégiant l'ouverture et la courtoisie. L'initiative relative au respect sur le lieu de travail est une initiative qui, comme nous en avons convenu avec la direction, permettra de regrouper toutes les politiques, initiatives et stratégies relevant du Code d'éthique et de déontologie de l'OMS, notamment celles qui ont trait à la prévention des comportements abusifs et à la lutte contre ceux-ci, à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, ainsi qu'à la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, et aux mesures destinées à y remédier.

SYSTÈME DE JUSTICE INTERNE

3. Le système de justice interne est le fondement sur lequel la confiance au sein d'une organisation repose et se maintient dans le temps. Afin que le système de justice interne de l'OMS inspire confiance, il doit être transparent et équitable, et rendre des comptes. Surtout, il ne doit aucunement renvoyer l'image d'un système privilégiant les fonctionnaires les plus haut placés, qui possèdent plus de pouvoir et d'autorité. A cet égard, nous avons été informés qu'aucune décision n'avait été rendue concernant plusieurs affaires portées devant le Comité d'appel mondial, sans qu'il n'ait été indiqué précisément pourquoi, alors même que ce comité avait adressé des recommandations relatives à ces affaires au Directeur général, et que le délai légal de 60 jours prévu pour statuer et notifier la décision était passé. Nous souhaiterions que dans un avenir rapproché, la question du motif des retards soit traitée avec une plus grande transparence. Si nous autres, au sein de l'OMS, de l'ONUSIDA, de l'OPS et des organismes apparentés, souhaitons véritablement voir un climat de confiance s'installer au sein de l'Organisation, il nous faudra inévitablement nous atteler à cette tâche difficile qu'est le renforcement de notre système de justice interne, et ce pour le bénéfice de tous les membres du personnel, aux trois niveaux de l'Organisation.

4. Nous nous félicitons donc de la demande formulée par la juge Teresa Bravo,¹ qui souligne la nécessité de créer un bureau semblable au Bureau de l'aide juridique au personnel ou un poste de conseiller (juridique) dans chaque bureau régional, en s'attachant à apporter un appui aux bureaux de pays et aux bureaux géographiquement dispersés. Nous nous félicitons également de sa recommandation préconisant de mettre l'accent sur la sensibilisation et d'investir considérablement dans la formation au fonctionnement du système de justice interne (ce qui inclut la création d'une boîte à outils destinée aux requérants qui se représentent eux-mêmes). À cet égard, il faudrait envisager d'organiser chaque année au moins un séminaire sur le système de justice interne et de créer un poste d'« agent des relations avec le personnel » ou de conseiller (juridique) du personnel, conformément à la pratique établie dans d'autres organisations internationales. Une réflexion et une discussion plus approfondies sont néanmoins nécessaires pour faire coexister de façon harmonieuse les postes de conseiller juridique externe et de conseiller juridique interne, leur indépendance et la confiance qu'ils doivent inspirer étant importante à nos yeux.

CONDITIONS DE TRAVAIL

5. Nous félicitons l'Organisation d'avoir lancé la politique sur l'aménagement des modalités de travail qui, nous l'espérons, commencera à être mise en œuvre rapidement dans l'ensemble des Régions et des pays. Nous formons le souhait qu'ainsi, le personnel parviendra à mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Nous sommes par ailleurs satisfaits des progrès réalisés par l'équipe spéciale sur les modalités de travail contractuel et attendons avec intérêt de lire son rapport final et ses recommandations. Nous espérons assister au déploiement des descriptions de poste génériques dans l'ensemble de l'Organisation et à la mise en œuvre prochaine de la politique de développement à court terme, sans oublier la mobilité organisée et les listes mondiales, qui favoriseront l'évolution de carrière. Nous espérons que le nouveau système de gestion opérationnelle continuera de renforcer et de soutenir les travaux de l'Organisation.

SANTÉ MENTALE ET ASSURANCE-MALADIE DU PERSONNEL

6. Le Bureau exécutif mondial félicite la direction d'avoir prêté attention à la santé mentale du personnel en recrutant des conseillers du personnel, et espère que des initiatives continueront d'être prises dans ce domaine, en particulier au bénéfice du personnel travaillant dans des pays confrontés à des urgences sanitaires. Nous nous félicitons des amendements aux Statuts l'Assurance-maladie du personnel de l'OMS récemment adoptés concernant les prestations de santé mentale – définition du rapport médical, hospitalisation pour soins psychiatriques, psychothérapie et orthophonie, renforcement de l'accès aux traitements pour les affiliés dépendants aux substances et modification des définitions pour éviter la stigmatisation, nouvelle définition du professionnel de la santé mentale et modifications apportées aux prestations liées à l'abus de substances psychoactives. Il s'agit d'un grand pas en avant, qui montre que nous valorisons la santé mentale des participants à l'Assurance-maladie du personnel. En outre, nous prenons acte du fait que les cotisations à l'Assurance-maladie n'ont pas augmenté en 2022, et croyons comprendre qu'elles n'augmenteront pas en 2023 non plus.

7. Nous souhaiterions toutefois renouveler une demande préalablement formulée, qui est de continuer de chercher les moyens de garantir une large reconnaissance de la carte d'Assurance-maladie des membres du personnel de l'Organisation, l'objectif étant de leur permettre, dans toute la mesure

¹ La juge Teresa Maria da Silva Bravo exerce à plein temps au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. Elle a été engagée par l'OMS pour examiner le système de justice interne de l'OMS/ONUSIDA et des entités affiliées.

possible, de n'avancer que 20 % de leurs frais médicaux et non pas l'intégralité des coûts, un tel état de fait pouvant nuire à la situation financière de certains participants, en particulier ceux dont le revenu est relativement faible et qui n'ont généralement pas les moyens de régler l'intégralité de leurs factures. Nous souhaiterions que cette demande, que nous formulons depuis plusieurs années consécutives, soit prise en compte, afin de garantir que les affiliés ne sont pas laissés pour compte, en particulier dans des Régions telles que la Région de la Méditerranée orientale.

SOUTIEN AUX MEMBRES DU PERSONNEL DONT LE TRAITEMENT A ÉTÉ RÉDUIT EN RAISON DE LA DÉVALUATION DE LA MONNAIE

8. Nous voudrions appeler votre attention sur une question qui porte préjudice à notre personnel dans un certain nombre de pays, notamment en Égypte. Le principe Flemming, selon lequel les conditions d'emploi des agents des services généraux sont établies sur la base des conditions d'emploi les plus favorables pratiquées sur place, a été bafoué. En effet, le personnel de l'OMS à l'extrémité inférieure du barème des traitements est moins bien payé que le personnel d'employeurs comparables, et n'est pas loin du seuil de pauvreté. Cette situation est due à la dévaluation de la livre égyptienne, qui a entraîné une baisse spectaculaire du pouvoir d'achat du salaire du personnel local. Les nombreuses augmentations de traitement auxquelles il a été procédé ces dernières années, selon la méthodologie de la Commission de la fonction publique internationale, ne suffisent pas à compenser cette dévaluation. Il n'est donc pas surprenant, quoique regrettable, que les membres du personnel recrutés localement au Caire aient pris position collectivement : 83 % d'entre eux ont exercé leur droit de contester légalement leurs conditions d'emploi.

9. Il serait bien entendu préférable de régler cette situation à l'amiable, sans avoir recours au système de justice interne. Par conséquent, nous invitons respectueusement les honorables membres du Conseil exécutif à bien vouloir contrebalancer la baisse des traitements locaux en procédant à des changements dans la méthode d'évaluation ou en versant une partie au moins du traitement dans une devise étrangère. Il importe de prendre immédiatement des mesures pour veiller à ce que le pouvoir d'achat de notre personnel soit au moins égal à celui que des employeurs comparables leur verseraient. Je souhaiterais également saisir cette occasion pour appeler votre attention sur le fait que l'Égypte n'est pas le seul pays à souffrir d'une forte inflation et d'une sévère dévaluation monétaire. Nous assistons à des événements similaires dans un certain nombre de pays de la Région de la Méditerranée orientale, notamment l'Afghanistan, le Pakistan, la République arabe syrienne et la République islamique d'Iran. Nous vous demandons donc de nous aider à exprimer nos préoccupations afin que notre Organisation adhère au principe de l'égalité salariale, conformément aux recommandations de la Commission de la fonction publique internationale. Les membres du personnel basés en Hongrie et recrutés localement se trouvent déjà dans une situation analogue, car ils ne peuvent toucher leur traitement que dans la monnaie locale qui a fortement fluctué au cours de l'année écoulée, ce qui a des conséquences négatives sur le pouvoir d'achat de leur revenu. Étant donné que le centre de l'OMS à Budapest héberge maintenant de plus en plus d'équipes, nous estimons nécessaire que l'OMS demeure un employeur attractif dans ce lieu d'affectation.

= = =