
Déclaration du représentant des associations du personnel de l'OMS

1. La présente déclaration est présentée au Conseil exécutif au nom des associations collectives du personnel de l'OMS, du CIRC, de l'OPS et de l'ONUSIDA. Nous souhaiterions saisir cette occasion pour réaffirmer l'engagement et le dévouement du personnel que nous représentons pour mener à bien la mission de l'OMS, telle que définie dans sa Constitution, ainsi que les mandats des États Membres tendant à mettre en œuvre le prochain programme général de travail et à atteindre les objectifs de développement durable liés à la santé. Dans ce contexte, nous constatons que l'augmentation des contributions fixées marque un tournant radical qui ouvre la voie à un financement plus durable de l'Organisation. Les membres du personnel jouent un rôle essentiel, notamment par le soutien apporté aux activités de l'OMS dans les pays et l'obtention de résultats au niveau mondial et régional.

2. Constatant que le monde est actuellement confronté à des maladies émergentes et réémergentes, et que nos pays se heurtent à des difficultés et à des menaces au niveau mondial, régional et national, nous souhaiterions exprimer notre solidarité en ces temps difficiles avec les États Membres et leur personnel de santé national.

3. Nous tenons également à avoir une pensée pour tous les membres du personnel des Nations Unies qui ont perdu la vie dans des lieux d'affectation situés dans des zones de conflit ; en effet, pour la seule année 2023, quelque 134 membres du personnel des Nations Unies ont perdu la vie.¹ La violence croissante, exacerbée par les troubles civils, la criminalité organisée et les conflits géopolitiques, a un impact sur les communautés du monde entier et sur les efforts de consolidation de la paix à l'échelle mondiale.² Nous tenons à rendre hommage à l'ensemble du personnel des Nations Unies ainsi qu'aux agents de santé qui interviennent dans les zones de conflit.

4. Nous saluons le rôle unique du personnel dans la réalisation des objectifs de développement international. En tant que fonctionnaires internationaux, nos membres travaillent dans des circonstances particulières et uniques, liées à leurs rôles et à leurs responsabilités exerçant des fonctions distinctes dans différents lieux d'affectation, lesquels nécessitent la mise en place de politiques et des réglementations spécifiques en matière de ressources humaines qui tiennent compte de leurs conditions de travail particulières, conformément aux principes de la Commission de la fonction publique internationale et à la culture institutionnelle.

¹ Informations fournies par les Nations Unies, maintien de la paix, <https://peacekeeping.un.org/fr/fatalities> (consulté le 20 novembre 2023).

² Référence issue de la page Web <https://www.who.int/fr/emergencies/situations/conflict-in-Israel-and-oPt> (consultée le 21 novembre 2023). <https://www.who.int/emergencies/situations/conflict-in-Israel-and-oPt> (accessed 21 November 2023).

5. Les relations de travail entre les associations du personnel et la direction de l'OMS sont fondées sur la coopération et l'intérêt mutuel, afin que l'Organisation soit un lieu de travail exempt de harcèlement, inclusif, respectueux et diversifié, qui favorise l'équilibre entre le travail et la vie privée, avec un sens aigu de solidarité avec les États Membres et les populations ayant besoin d'assistance.
6. En tant que représentants du personnel, nous participons ouvertement et volontairement. Nous entamons un dialogue dans le cadre du forum du Conseil mondial personnel/administration, ainsi qu'avec nos directeurs régionaux respectifs et la direction de l'OMS. En outre, l'engagement continu du Directeur général à rencontrer régulièrement les représentants du personnel et à dialoguer avec eux témoigne de sa volonté de trouver des solutions qui servent à la fois les intérêts de l'Organisation et ceux de son personnel.
7. Les associations du personnel félicitent la direction de l'OMS pour les diverses initiatives visant à promouvoir l'efficacité, la transparence et la responsabilisation, notamment : la mise en œuvre du système de gestion opérationnelle ; la mise en place du Programme en faveur du respect sur le lieu de travail pour encourager la gentillesse, la diversité, l'équité, l'inclusion, la cohésion et le respect mutuel ; d'autres activités sur la santé mentale et le bien-être ; et la création récente du Comité sur la transparence et l'équité (*Mobility TFC*), dans le cadre du Programme mondial de mobilité géographique.
8. Dans la présente déclaration, nous souhaiterions nous concentrer sur les questions suivantes :
- des méthodologies transparentes en matière de rémunération du personnel et de classement des lieux d'affectation ;
 - le système de justice interne ;
 - les possibilités d'évolution de carrière ;
 - la mobilité du personnel ;
 - la protection du bien-être du personnel.

MÉTHODOLOGIES TRANSPARENTES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL ET DE CLASSEMENT DES LIEUX D'AFECTATION

9. En tant que fonctionnaires internationaux, nos conditions de travail sont régies par les principes établis par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), qui guident les méthodes et les processus de détermination des salaires, des indemnités et du classement d'un lieu d'affectation aux fins de la prime de sujétion, entre autres conditions d'emploi. Les travaux de la CFPI sont complexes, longs et ne facilitent ni la compréhension mutuelle ni la transparence dans l'application de ces méthodologies.
10. Cette situation limite le potentiel de l'Organisation à figurer parmi les employeurs les plus compétitifs pour les fonctionnaires internationaux et le personnel recruté sur le plan local. Le système actuel et les méthodes utilisées pour déterminer les ajustements de poste et la rémunération locale dans les lieux d'affectation posent de sérieux problèmes, en particulier en matière d'obtention de résultats. La plupart des organismes des Nations Unies, et en particulier les institutions spécialisées telles que l'OMS – qui exigent des compétences et des aptitudes très spécifiques – ont du mal à attirer du personnel sur la base de l'ensemble des prestations actuelles. Dans le même temps, les États Membres exercent une pression constante pour accroître la flexibilité et la mobilité, et il est difficile de prendre des dispositions spéciales pour des lieux d'affectation ou des domaines de travail particuliers.

11. Nous avons évoqué cette situation dans des déclarations précédentes et nous demandons aux membres du Conseil exécutif de bien vouloir inviter la CFPI à prendre des mesures pour s'assurer que le pouvoir d'achat de notre personnel soit au moins égal à celui d'employeurs comparables, en particulier dans les lieux d'affectation où les salaires en valeur réelle (personnel rémunéré en monnaie locale) diminuent du fait de l'inflation galopante et, par conséquent, une dévaluation de la monnaie, dans ces pays. Il s'agit d'une tendance mondiale qui touche les lieux d'affectation en Afrique, en Amérique latine, en Asie, dans les Caraïbes, en Méditerranée orientale, et même dans certains pays européens.

12. En ce qui concerne le classement aux fins de la prime de sujétion, il est essentiel que la méthodologie appliquée reflète plus précisément les réalités du lieu d'affectation visé. Selon les informations disponibles sur le site de la CFPI,¹ 46 États Membres des Nations Unies (24 % des pays visés) ont des lieux d'affectation classés dans les catégories D et E. Le classement des lieux d'affectation constitue un élément essentiel, qui a une incidence directe sur la capacité de l'Organisation d'attirer, de recruter et de fidéliser les membres du personnel, ainsi que sur leur mobilité. Nous prions les membres du Conseil exécutif de bien vouloir plaider en faveur d'une application plus transparente et systématique de la méthodologie pertinente.

13. En mars 2023, la CFPI a entrepris un examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (traitements, indemnités et avantages), réalisé sur un cycle de cinq ans et comportant une enquête mondiale auprès du personnel à l'échelle du système visant à évaluer les facteurs ayant un impact sur la fidélisation du personnel. Les résultats de l'enquête et l'analyse seront présentés à l'Assemblée générale des Nations Unies et permettront d'éclairer les décisions sur l'avenir du système de prestation des Nations Unies, y compris les éléments de la rémunération à examiner ainsi que les conditions d'emploi à prendre en compte pour les mises à jour des politiques. L'enquête doit être remplie par les membres du personnel de la catégorie des services généraux, les administrateurs recrutés sur le plan national et ceux appartenant aux catégories professionnelle et de rang supérieur titulaires d'un engagement non limité, à durée déterminée ou temporaire, ainsi que les administrateurs auxiliaires dans des lieux d'affectation du monde entier.

14. Nous sommes optimistes quant au fait que les résultats de l'enquête permettront à la CFPI de comprendre les besoins du personnel, et en particulier d'examiner certains lieux d'affectation spécifiques, afin de faciliter la mobilité au sein de l'Organisation et par rapport à d'autres organismes et programmes du système commun.

SYSTÈME DE JUSTICE INTERNE

15. Nous plaidons en faveur d'un système de justice interne ancré dans le cadre international des droits humains et maintenu par un mécanisme qui fournit un accès abordable et confidentiel à une procédure équitable et régulière. Nous nous félicitons de l'initiative consistant à créer un bureau semblable au Bureau de l'aide juridique au personnel ou un poste de conseiller (juridique) dans chaque Bureau régional et au Siège, en s'attachant à apporter un appui aux bureaux de pays et aux bureaux géographiquement dispersés. Nous nous félicitons également de la 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.

¹ Commission de la fonction publique internationale : Hardship Classification – consolidated list of entitlements circular (document ICSC/CIRC/HC/31, <https://icsc.un.org/Home/GetDataFile/7385>, consulté le 21 novembre 2023).

16. L'une des recommandations découlant de l'examen du système de justice interne mené en 2022, que la direction de l'OMS s'est engagée à mettre en œuvre, était de créer un bureau d'assistance juridique au personnel. Étant donné que tous les membres du personnel ne disposent pas des ressources nécessaires ou n'ont pas accès à une représentation juridique, l'avantage d'un tel service est qu'il fonctionne selon les principes d'équité et de justice. Si certaines associations de personnel fournissent une aide juridique à leurs membres (Bureau régional de l'Europe, Siège de l'OMS et Bureau régional des Amériques/Bureau sanitaire panaméricain), la majorité du personnel n'a pas accès à une aide juridique, en particulier dans le domaine du droit international administratif, qui est hautement spécialisé et coûteux. Il est important que l'ensemble du personnel bénéficie d'une égalité d'accès aux services juridiques. Une telle approche n'est pas nouvelle au sein du système des Nations Unies. En effet, le Secrétariat des Nations Unies et divers fonds et programmes des Nations Unies fournissent actuellement des services juridiques au personnel.

17. Un autre avantage de ce type de service est que les conseillers juridiques ont une compréhension commune du système de justice interne de l'OMS, ce qui pourrait contribuer à une résolution rapide et efficace des cas. En outre, il serait possible de décentraliser le service au niveau régional et d'assurer le suivi des performances au moyen d'indicateurs clés.

18. À la lumière de ce qui précède, nous recommandons à la direction de l'OMS d'accélérer les enquêtes et d'allouer des ressources humaines supplémentaires aux Bureaux régionaux de l'OMS afin d'accélérer la résolution des cas ayant trait à la justice interne.

POSSIBILITÉS D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

19. L'adoption de mesures telles que la Politique de mobilité géographique mondiale de l'OMS, la politique mission à court terme de perfectionnement et les politiques relatives à la promotion du personnel, visait à favoriser un perfectionnement professionnel et une évolution de carrière sans distinction de genre, ainsi que l'accès à des possibilités de progression de carrière et à des expériences. L'année dernière, le Département Gestion des ressources humaines et des talents¹ a informé le Conseil exécutif qu'un cadre de gestion de carrières de haut niveau avait été établi et actualisé, portant essentiellement sur deux orientations principales à l'OMS : la santé publique et les opérations. Le nouveau programme d'évolution de carrière s'intitule « Advance ». Nous reconnaissons le potentiel de ce programme à améliorer l'excellence du personnel dans différents domaines et fonctions, et nous encourageons la mise en place d'indicateurs clés de performance.

20. Nous tenons également à attirer l'attention de la direction sur l'importance du recrutement de personnel sur la base des descriptions de poste génériques, dans la mesure du possible, de manière à permettre la mobilité et de promouvoir l'évolution de carrières.

MOBILITÉ DU PERSONNEL

21. La mobilité du personnel représente à la fois une opportunité et un défi. La mobilité doit être mise en œuvre de manière stratégique dans l'intérêt de l'Organisation et afin de promouvoir la santé mondiale, tout en garantissant la santé et le bien-être du personnel. Depuis des années, les associations du personnel ont préconisé une mobilité bien gérée et l'introduction de descriptions de poste génériques afin de rationaliser le processus de mobilité. La politique a ensuite été révisée pour tenir compte des postes qu'il

¹ Document EB152/47, Ressources humaines : informations actualisées.

n'était pas possible de combiner (spécialistes), des circonstances particulières des personnes LGBTQI+ et des circonstances familiales, ainsi que du maintien de la continuité au sein des équipes. La mise en œuvre de la phase volontaire de la politique de mobilité révélera l'impact concret de ces changements. L'inclusion des titulaires actuels de postes dans les comités de sélection s'est déjà avérée avantageuse. Une enquête exhaustive auprès du personnel pourrait révéler les préférences variables en matière de mobilité dans les bureaux principaux (y compris au Siège de l'OMS) et dans les bureaux de pays, ce qui pourrait conduire à d'autres examens. Parmi les facteurs qui doivent être pris en compte dans la politique de mobilité géographique de l'Organisation et dans sa mise en œuvre figurent notamment la sécurité de l'emploi, la planification de la vie, l'évolution des conditions de sécurité dans les lieux d'affectation, les contrats à durée limitée, les contraintes financières, les coûts de la mobilité et les besoins de planification liés à la vie privée et familiale du personnel travaillant pour une organisation qui n'avait pas précédemment de cadre de mobilité.

22. Nous tenons à souligner l'importance du devoir de protection envers le personnel. Les membres du personnel de l'OMS ne peuvent pas continuer à exercer leurs fonctions à plusieurs reprises dans des lieux d'affectation classés difficiles sans bénéficier de période de récupération. Les associations du personnel des Régions africaines et de la Méditerranée orientale prient instamment la direction de privilégier la rotation des membres du personnel concernés travaillant dans des lieux d'affectation difficiles pour qu'ils travaillent dans d'autres endroits, où ils pourront être réunis avec leur famille.

PROTECTION DU BIEN-ÊTRE DU PERSONNEL

23. Le personnel de l'OMS ne devrait pas faire l'objet de formes directes ou indirectes de discrimination ni d'aucune forme de harcèlement. Les associations du personnel préconisent un environnement de travail qui favorise la liberté d'expression, le respect et la confiance, et qui est exempt de crainte de représailles ou de micro-agressions. La culture institutionnelle doit améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le bonheur et le sentiment d'appartenance du personnel, et donc sa productivité, tout en protégeant contre une charge de travail excessive et l'épuisement mental et physique. Elle doit également tirer parti de la technologie de manière responsable dans le cadre du travail quotidien des employés.

24. L'ensemble du personnel de l'OMS a démontré son engagement à l'égard des objectifs de l'Organisation et s'est adapté aux nouvelles modalités de travail qui sont apparues à la suite de la pandémie de COVID-19 ; nous saluons les efforts déployés pour sensibiliser à la santé mentale et en faire une priorité dans le cadre du bien-être du personnel. Nous sommes déterminés à soutenir les efforts visant à mettre en place des mesures préventives et à renforcer l'accès aux services de bien-être mental, psychologique et émotionnel, en particulier dans les lieux d'affectation où de tels services ne sont pas facilement disponibles. L'une des recommandations formulées par le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies, qui a publié son premier examen complet de la santé mentale et du bien-être dans les organismes du système des Nations Unies, était que des conseillers du personnel devraient être recrutés dans les lieux d'affectation classés D et E. Il n'y a pas de santé sans santé mentale, et nous devons mieux mettre en pratique ce que nous prônons dans ce domaine. À cette fin, nous souhaiterions prier les États Membres d'aider l'Organisation à mettre en œuvre les recommandations du Corps commun d'inspection.

25. Tout en étant conscients que les modalités de travail actuelles offrent une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail et de questions administratives, nous avons également constaté les faits suivants : les membres du personnel se sentent parfois obligés de travailler ou de répondre à des appels téléphoniques et à des courriels en dehors des heures de travail, ce qui a une incidence sur leur vie privée et entraîne un épuisement professionnel ; la planification de réunions consécutives peut créer une charge excessive ; et davantage de soutien pourrait être offert aux membres du personnel souffrant d'isolement ou d'anxiété.

26. Les données probantes disponibles indiquent qu'il n'y a pas de « retour à la normale » ; si nous considérons que le statu quo qui prévalait avant la pandémie était une situation normale, il est manifeste que le personnel est confronté à des changements profonds, notamment : l'évolution de la dynamique familiale ; l'impact du passage de certains processus à un mode de fonctionnement virtuel, notamment les consultations, la formation, l'apprentissage, les fonctions administratives et les fonctions d'appui technique ; et les nouvelles tendances relatives à l'utilisation des ressources pour les réunions en présentiel, les missions et les voyages en général, qui doivent tenir compte de la santé publique et de la sécurité. Une surveillance étroite menée par la direction s'avère nécessaire.

= = =