
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 10 000 membres du personnel de ces organismes. Elle met en évidence à la fois les sujets de préoccupation du personnel et les progrès réalisés dans le règlement des problèmes systémiques ayant une incidence sur la capacité du personnel à s'acquitter de notre mission commune qui consiste à promouvoir la santé, à préserver la sécurité mondiale et à servir les populations vulnérables. Nous invitons instamment les États Membres à participer de manière constructive au règlement de ces problèmes et à collaborer à la mise en œuvre des réformes nécessaires pour une OMS plus forte, plus inclusive et plus efficace.

2. Nous remercions les membres du Conseil exécutif et notre direction pour cette occasion de représenter et de féliciter notre personnel dévoué. Malgré les défis considérables auxquels il est confronté, notamment des catastrophes naturelles et des conflits, notre personnel persiste dans ses efforts pour s'acquitter de notre mandat de manière novatrice et efficace. Souvent isolés de nos réseaux de soutien et bénéficiant parfois d'un accès limité aux services essentiels, nous sommes motivés par un engagement envers le principe selon lequel la couverture sanitaire universelle est un droit fondamental de l'être humain et chacune et chacun devrait avoir accès à des soins de santé de qualité. Nous abordons notre travail avec passion et avec un profond sens du devoir, cependant nous reconnaissons la nécessité d'un soutien continu et d'un financement durable pour garantir la continuité de nos efforts.

3. Nous mettons en évidence six domaines clés devant faire l'objet d'attention et de collaboration :

- la protection du bien-être et de la santé mentale du personnel ;
- la mobilité du personnel ;
- le classement des lieux d'affectation et la rémunération du personnel ;
- l'assurance-maladie du personnel ;
- les conditions contractuelles et les possibilités d'évolution de carrière ;
- le système de justice interne.

PROTECTION DU BIEN-ÊTRE ET DE LA SANTÉ MENTALE DU PERSONNEL

4. Le bien-être de notre personnel n'est pas seulement une question de politique, il s'agit du fondement sur lequel repose notre mission en faveur de la santé mondiale. Notre personnel doit être physiquement et mentalement apte à l'exercice de ses fonctions. À ce titre, nous appuyons les conclusions de l'examen complet de la santé mentale et du bien-être réalisé par le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies, qui souligne l'importance de prévenir les risques pour la santé mentale au travail, de protéger et de promouvoir la santé mentale et d'aider les personnes souffrant de troubles mentaux et cognitifs à s'épanouir. Le rapport plaide également en faveur d'un plus grand nombre de conseillers du personnel. C'est pourquoi nous demandons à nouveau à la direction d'augmenter le nombre de conseillers du personnel, en particulier dans les lieux d'affectation classés D et E. Des améliorations doivent être apportées à l'approche de l'OMS en matière de santé mentale et de bien-être au travail pour qu'elle soit pleinement harmonisée avec la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être au travail dans le système des Nations Unies. Les organismes des Nations Unies sont tenus de faire rapport au Secrétariat des Nations Unies au sujet de la nouvelle stratégie à partir de 2024. L'OMS a déjà élaboré un plan pour la santé mentale et le bien-être du personnel, toutefois les allocations financières relatives à la mise en œuvre de ce plan devraient être accrues en 2024 afin de favoriser les progrès dans ce domaine. La mise en place d'une équipe spéciale chargée du soutien à la santé mentale et au bien-être du personnel et dotée de ressources suffisantes est essentielle pour combler cette lacune et garantir l'alignement de l'OMS sur les meilleures pratiques en matière de soutien en santé mentale. Cette équipe devrait diriger l'élaboration d'interventions novatrices et fondées sur des données probantes concernant les contraintes propres au travail dans le domaine de la santé mondiale, en accordant une attention particulière aux collègues basés dans les pays, qui ont parfois plus de difficultés à accéder au soutien dont ils ou elles ont besoin. Les problématiques actuelles, notamment en matière de mobilité et de travail contractuel, doivent également être prises en compte. Ces efforts devraient contribuer à la définition de nouvelles références en matière de soutien et de plaidoyer dans le domaine de la santé mentale au sein du système des Nations Unies.

5. Nous soulignons également que la prévisibilité, un environnement de travail collaboratif et des conditions de travail positives sont des fondements essentiels en faveur de la santé mentale et du bien-être du personnel. Nous recevons de nombreux signalements de syndrome d'épuisement professionnel et de nombreux membres du personnel sont aux prises avec des problèmes de santé mentale. L'amélioration des conditions de travail et l'autonomisation du personnel seront essentielles pour réduire les risques croissants à cet égard.

MOBILITÉ DU PERSONNEL

6. Dans l'ensemble de l'Organisation, le personnel est favorable à l'élargissement des possibilités de mobilité. Toutefois, le niveau de soutien à la politique de mobilité actuelle varie d'une Région et d'une situation géographique à l'autre. Au Siège, seulement 21 % environ du personnel remplissant les conditions requises sont favorables à cette approche, tandis que 73 % du personnel du Bureau régional de la Méditerranée orientale remplissant les conditions requises sont favorables à la mobilité. Malgré la grande diversité d'opinions au sein du personnel, nous plaidons en faveur d'un cadre de mobilité qui garantisse les droits et le bien-être du personnel et protège le travail normatif vital de l'OMS, tout en répondant aux besoins du personnel affecté à des lieux où les conditions sont difficiles. Les besoins du personnel affecté à ces lieux sont urgents et méritent une attention particulière et immédiate. Nous demandons donc à notre direction de veiller à ce que le personnel affecté à des lieux d'affectation difficiles soit pris en compte en premier pour tous les postes vacants annoncés, ainsi que dans les futurs recueils des postes ouverts à la mobilité.

7. Les associations du personnel du Siège, du Bureau régional de l'Europe et du Bureau régional de l'Asie du Sud-Est ont demandé plusieurs garanties en vue d'améliorer la politique de mobilité actuelle, qui génère d'importants problèmes d'anxiété et de santé mentale chez de nombreux membres du personnel. Il s'agit notamment de mesures visant à s'assurer que la politique reflète la démographie du XXI^e siècle, notamment le défi des ménages où les deux conjoints poursuivent une carrière. La direction de l'OMS a offert des garanties verbales concernant une série de circonstances particulières relatives aux conjoints et aux autres membres de la famille, des protections pour le personnel LGBTQI+ et les membres de leur famille, un soutien dans le pays pour gérer les transitions, ou encore le maintien de la continuité au sein des équipes et des projets. Cependant, aucun plan concret sur la manière de donner suite à ces engagements ne s'est dégagé à ce jour.

8. De nombreux membres du personnel craignent par ailleurs des répercussions sur le travail technique et normatif de l'OMS, qui fait appel à du personnel hautement spécialisé recruté pour ses compétences techniques spécifiques. Cela crée des défis particuliers dans le cadre d'une approche de la mobilité fondée sur des rôles de plus en plus standardisés. Bien que la présence des bureaux de pays soit renforcée, cela doit s'accompagner d'efforts visant à renforcer les compétences de l'OMS en matière d'élaboration de normes. En fin de compte, tant le leadership technique que l'habilitation des bureaux de pays et régionaux seront essentiels à notre succès. La préparation à la mise en œuvre de la politique sera cruciale. Et pourtant, alors même que nous portons notre attention sur les plans ambitieux à venir, il reste des défis à résoudre concernant la mise en œuvre de la première phase volontaire. À l'heure actuelle, le personnel n'est pas autorisé à postuler aux postes gelés dans le recueil des postes ouverts à la mobilité et les résultats de la phase volontaire n'ont pas été annoncés officiellement.

9. Enfin, la mobilité entraîne des coûts significatifs, y compris des répercussions financières directes, ainsi que des coûts indirects liés à la gestion des ressources humaines, à la planification, au soutien et à la perte de productivité lors des constants ajustements à de nouveaux postes, dans le cadre du roulement du personnel dans le monde entier tous les 2 à 5 ans. La direction vise 200 à 250 mutations liées à la mobilité, avec un coût moyen d'environ 60 000 dollars des États-Unis (USD) par départ d'un lieu d'affectation, sachant que les coûts indirects supplémentaires peuvent s'avérer beaucoup plus élevés. Afin de garantir la viabilité mondiale du programme, il sera important de fournir des calculs de coûts et des projections de mouvements détaillés. L'intégration des bilans d'expérience d'organisations techniques comparables contribuerait à garantir que la mobilité est à même de répondre aux besoins programmatiques et normatifs propres à l'OMS.

CLASSEMENT DES LIEUX D'AFECTATION ET RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL

10. Alors que les ralentissements économiques touchent encore durement bon nombre de nos lieux d'affectation, nous constatons que la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) continue d'appliquer des méthodologies rigides et archaïques. Cela ne sert pas les intérêts de notre personnel, ne permet pas à notre Organisation d'attirer les meilleurs talents et menace l'intégrité et l'efficacité de nos opérations. La CFPI manque de transparence en ce qui concerne ses processus décisionnels et les critères sur lesquels elle fonde ses décisions, notamment quant à la catégorisation des lieux d'affectation. Elle affiche par ailleurs un manque d'intérêt s'agissant de remédier aux disparités entre lieux d'affectation et de trouver des mesures d'atténuation pour appuyer le personnel national, en particulier lors de crises financières. Il n'existe pas de mécanisme clair pour faire appel des décisions. Nous appelons une nouvelle fois les États Membres à appuyer notre personnel afin qu'il soit rémunéré de manière adéquate, selon les principes « à travail égal, salaire égal » et de la fidélisation des meilleurs talents.

11. Comme nous l'avons évoqué dans des déclarations précédentes, nous demandons aux membres du Conseil exécutif de bien vouloir inviter la CFPI à s'assurer que le pouvoir d'achat de notre personnel est au moins égal à celui du personnel 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 de la dévaluation de la monnaie. Il s'agit d'une tendance mondiale qui touche les lieux d'affectation situés en Afrique, en Asie, en Amérique latine et dans les Caraïbes, en Méditerranée orientale, et en Europe. Il est impératif de s'attaquer au problème de longue date que représente la stagnation des salaires du personnel local dans des pays comme la République du Congo, où la stagnation de ces salaires depuis 2008 dans un contexte d'escalade du coût de la vie a atteint un point critique. Nous soulignons également une fois de plus que le lieu d'affectation du Caire a, pour la quatrième fois depuis 2022, été frappé par une dévaluation radicale qui a fait reculer de 62 % le pouvoir d'achat des membres du personnel recrutés localement, en dépit de quoi une nouvelle baisse injustifiée de leur coefficient d'ajustement de poste a été appliquée à leurs fiches de paie de mars 2024. Faute de mesures d'urgence pour remédier à la baisse du pouvoir d'achat des salaires locaux et tenir compte de l'évolution du paysage économique, la capacité de l'Organisation à attirer et recruter du personnel et à le fidéliser se verra directement affectée.

12. Nous sommes prudemment optimistes quant au fait que le dernier examen complet de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies réalisé par la CFPI permettra de faire la lumière sur les besoins du personnel et d'éclairer les décisions et les politiques concernant l'avenir du système de prestation des Nations Unies, y compris les éléments de rémunération et les conditions d'emploi. Nous demandons aux membres du Conseil exécutif de plaider en faveur d'une application plus transparente et systémique de l'enquête mondiale menée auprès du personnel à l'échelle du système afin d'améliorer les conditions de travail des fonctionnaires internationaux, en particulier dans les lieux d'affectation classés dans les catégories D et E. À long terme, nous préconisons en outre d'abandonner la procédure d'enquête lourde et subjective et de s'appuyer sur les statistiques établies sur le coût de la vie, en fonction de la parité de pouvoir d'achat et des conditions économiques locales.

ASSURANCE-MALADIE DU PERSONNEL

13. L'accessibilité financière de l'assurance-maladie du personnel de l'OMS et les dépenses à la charge des patients posent problème depuis longtemps, en particulier pour les membres du personnel à faible revenu dans le monde entier, y compris les parents ne disposant que d'un seul revenu. La réduction des dépenses à la charge des patients est devenue un enjeu crucial alors que les salaires de notre personnel stagnent, voire diminuent. Des échos nous parviennent selon lesquels des membres de notre personnel, en particulier le personnel recruté localement, reportent les soins médicaux dont ils ont besoin par manque de pouvoir d'achat, ne pouvant se permettre d'avancer les frais médicaux et d'en attendre le remboursement, qui peut prendre un mois ou plus.

14. Étant donné que les comptes d'assurance-maladie du personnel affichent un excédent de près de 87 millions USD, nous plaidons en faveur d'utiliser cet excédent pour renforcer le régime d'assurance, en particulier pour veiller à ce que tous les postes vacants soient pourvus, à ce que les postes soient harmonisés et à ce que le seuil actuel de 80 % de remboursement au personnel soit relevé. Il est tout aussi important d'éliminer du régime d'assurance-maladie toutes pratiques discriminatoires, telles que la couverture réduite aux États-Unis d'Amérique.

15. Nous tenons à féliciter notre équipe chargée de l'assurance-maladie du personnel pour ses efforts visant à remédier aux inégalités en matière d'accès aux soins de santé, et nous attendons avec impatience les résultats de l'étude comparative en cours concernant les possibilités d'étendre l'ensemble de prestations à tous de manière durable. Nous saluons également la nouvelle initiative d'assurance-maladie du personnel visant à mettre en place un réseau de prestataires de soins de santé au Caire et espérons que ce projet pilote aboutira avec succès et pourra être reproduit dans le monde entier.

CONDITIONS CONTRACTUELLES ET POSSIBILITÉS D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

16. Les associations du personnel de l'OMS se félicitent de la régularisation des contrats afin d'assurer la sécurité de l'emploi et un traitement équitable pour tous les membres du personnel. Les contrats temporaires qui durent des années ne sont, par définition, pas temporaires, ils affectent les droits, rendent difficile pour les membres du personnel d'établir un foyer, de planifier leur avenir ou de se réunir avec leur famille, et ils nuisent à la santé mentale et au moral. Nous nous félicitons de ce que la direction se soit engagée à remédier à ces inégalités.

17. Cependant, nous soulignons que les réformes contractuelles doivent représenter un nivellement par le haut et ne pas détériorer la sécurité de l'emploi pour le personnel dans son ensemble. De nombreux aspects de l'application des nouvelles règles restent flous, en particulier en ce qui concerne le processus de transition d'un poste temporaire à un poste de fonctionnaire. Afin d'éviter toute anxiété inutile et de limiter le plus possible les perturbations pour les départements et d'entraver le moins possible l'action de l'OMS, nous préconisons une prise de décision rationnelle afin d'assurer la continuité et la stabilité des membres du personnel, dont beaucoup sont au service de l'Organisation depuis de nombreuses années.

18. Nous félicitons la direction de l'OMS d'avoir mis en place l'initiative sur la présence de base prévisible dans les pays, qui permettra d'accroître les possibilités de carrière au niveau national et régional. Dans le même temps, tandis que se poursuit la réforme des modalités contractuelles, certaines conditions de travail, telles que les contrats à court terme, la rotation accrue, l'augmentation de la charge de travail et les possibilités limitées d'évolution de carrière, continuent d'affecter le moral du personnel. Nous demandons à la direction de prendre des mesures pour planifier et hiérarchiser les diverses initiatives de transformation en cours, en veillant à ce que les systèmes fonctionnent efficacement et à ce qu'ils soient conçus de manière à répondre aux besoins tant de l'Organisation que de son personnel.

SYSTÈME DE JUSTICE INTERNE

19. Nous nous félicitons des progrès significatifs réalisés dans le domaine de la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Toutefois, de nombreux membres du personnel font part de leurs préoccupations au sujet de comportements abusifs plus généraux, face auxquels le système de justice interne semble souvent à la traîne et une incertitude considérable subsiste quant aux processus. Il peut s'écouler des années avant qu'une décision soit prise dans certaines affaires gérées par le Bureau des services de contrôle interne. Notre système de justice interne doit demeurer transparent, fournir des paramètres clairs quant aux cas qui peuvent ou ne peuvent pas faire l'objet d'une enquête, ainsi que des attentes claires en matière de délais et de communication lorsque ces délais ne sont pas respectés. L'absence d'une telle clarté a un effet négatif sur le personnel, tant du côté des victimes que des auteurs présumés.

20. Si des avancées considérables ont été réalisées en matière de réforme de notre système de justice interne, il reste encore beaucoup à faire. Notre personnel doit avoir une confiance totale dans le système et avoir le sentiment que ses droits sont protégés. Globalement, dans le domaine de la justice interne, les communications devraient adopter un ton plus empathique et davantage centré sur l'humain. Nous demandons à la direction d'élargir les activités de formation et de sensibilisation du personnel au système de justice interne. En outre, il est important d'assurer un soutien continu en matière de règlement des conflits et d'arbitrage, de mettre davantage l'accent sur la prévention, et de veiller à ce que les abus de pouvoir soient maîtrisés avant qu'ils ne puissent causer un préjudice. Dans ce contexte, nous demandons à la direction d'intensifier ses efforts pour la mise en place du Bureau d'aide juridique au personnel de l'OMS, y compris d'un conseiller juridique pour chaque Région, étant donné que chaque bureau régional a ses propres complexités et défis. Cette équipe de juristes spécialisés viendra en aide aux membres du personnel concernant leurs griefs dans le cadre des mécanismes du système de justice interne.

21. Nous saluons les efforts déployés par l'administration de l'OMS pour faire en sorte que chaque bureau principal dispose d'un Ombudsman. Nous notons toutefois que le Bureau régional de l'Asie du Sud-Est n'a pas d'Ombudsman désigné depuis plusieurs années, que le processus de recrutement de l'Ombudsman du Bureau régional de l'Europe est toujours en cours et que la nomination d'un deuxième Ombudsman pour le Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation – qui sert le Siège de l'OMS, les bureaux extérieurs du Siège et plusieurs autres organismes – a pris près de deux ans. Nous craignons que cette situation persistante de capacité réduite couplée à une charge de travail accrue mette en péril le système déjà surchargé de règlement amiable des plaintes du personnel. Nous demandons que tous les postes d'Ombudsman au Siège et dans les Régions demeurent des postes à temps plein, et que l'on étudie plus avant les manières de renforcer les bureaux pour répondre à la forte demande, conformément aux recommandations issues de l'examen du système de justice interne réalisé en 2022.

= = =