



Déclaration de la représentante ou du représentant des associations du personnel de l'OMS

1. La présente déclaration est présentée au nom des associations du personnel de l'OMS, du CIRC, de l'OPS et de l'ONUSIDA, qui représentent plus de 12 000 membres du personnel du régime commun des Nations Unies.
2. Les associations du personnel continuent de se féliciter de l'occasion qui leur est donnée de s'adresser aux États Membres, afin de porter à leur attention les préoccupations et les observations du personnel et de répondre aux questions qu'ils pourraient avoir. Compte tenu des importantes difficultés financières, notamment suite à l'annonce récente par les États-Unis d'Amérique et par l'Argentine de leur intention de se retirer de l'OMS, cette déclaration porte principalement sur les conséquences de cette situation ainsi que sur les mesures nécessaires pour en limiter les répercussions sur le personnel de l'OMS et pour veiller à ce que l'Organisation puisse continuer à attirer le personnel hautement qualifié dont elle a besoin pour remplir ses fonctions spécialisées et normatives et le maintenir en poste. Nous sommes parfaitement conscients du fait qu'entre la rédaction de cette déclaration et la Soixante-Dix-Huitième session de l'Assemblée mondiale de la Santé, d'importants faits nouveaux se seront produits. Cette déclaration est donc en grande partie une description de nos demandes et de nos objectifs quant à la manière dont la direction de l'OMS gérera la situation. Elle sera complétée par l'exposé oral qui sera fait au Conseil exécutif à sa cent cinquante-septième session, au cours duquel nous ferons le point sur l'évolution de la situation depuis la publication de cette déclaration écrite et sur la mesure dans laquelle nos demandes ont été entendues.

Situation actuelle – enjeux et recommandations

Soutien dans les moments difficiles

3. En ces moments difficiles, les associations du personnel et leurs membres restent fermement dévoués à la mission de l'OMS, qui consiste à promouvoir la santé, à préserver la sécurité mondiale et à servir les populations vulnérables. Nous apprécions les efforts déployés par le Directeur général et la direction pour favoriser une relation saine entre le personnel et l'administration. Aujourd'hui, plus que jamais, la collaboration entre la direction et les associations du personnel est cruciale. De toute évidence, l'Organisation doit apporter des changements majeurs pour faire face à la situation actuelle, et les associations du personnel doivent prendre part aux discussions, en particulier lorsque les décisions prises touchent le personnel.

4. Prenant l'exemple de notre collaboration avec la direction pendant la période de transformation, nous demandons à celle-ci de veiller à ce que les associations du personnel soient invitées aux discussions lors des réunions de l'administration centrale, des départements et des divisions, au Siège, dans les Régions et dans les bureaux de pays. Il est important que les mesures proposées pour faire face à la situation soient appliquées uniformément dans tous les départements et divisions. Nous exhortons la direction à faire preuve de transparence et de cohérence dans l'application des mesures à tous les niveaux de l'Organisation.

Redéfinition des priorités stratégiques et transparence

5. Les associations du personnel apprécient que l'OMS profite du peu de temps disponible pour procéder dans un premier temps à un examen stratégique des priorités et de la structure de l'OMS, plutôt que d'appliquer immédiatement une simple approche de réduction des coûts.

6. Néanmoins, les associations du personnel demandent une transparence et une participation accrues en ce qui concerne les enjeux critiques qui touchent actuellement notre Organisation.

7. Il est essentiel que les informations à l'échelle de l'Organisation sur les restructurations, les pertes d'emplois ou les situations en matière de personnel soient partagées de manière exhaustive avec l'ensemble du personnel. Comprendre les déficits financiers dans différents domaines nous aidera à cerner le contexte qui motive les décisions prises.

8. Il est également primordial que des représentants et représentantes des associations du personnel soient aux côtés de la direction lorsque l'on discute de l'établissement des priorités et des mesures de réduction des coûts.

Mesures de réduction des coûts

9. Les associations du personnel demandent à la direction d'exposer explicitement et en termes concrets les avantages financiers des mesures particulières de réduction des coûts. Il est essentiel que ces mesures soient appliquées de manière cohérente à tous les niveaux de l'Organisation afin de garantir que les changements les plus critiques sont priorisés et mis en œuvre efficacement. De plus, la hiérarchisation des emplois ne doit pas être axée uniquement sur le type de contrat, mais aussi tenir compte des besoins et des fonctions du poste concerné au sein de l'Organisation. Cette approche garantira un environnement de travail plus équitable et plus fonctionnel, qui reconnaît et respecte les diverses contributions de tous les membres du personnel.

Réaffectation de postes et perte d'emplois

10. Nous demandons que les associations du personnel puissent participer à tout exercice de réaffectation de personnel ou de perte d'emplois afin de veiller à ce que les décisions soient prises aussi équitablement que possible. Il est impératif d'empêcher l'utilisation abusive de consultants, de volontaires des Nations Unies et de stagiaires dans des rôles susceptibles d'entraîner la réaffectation ou la perte d'emplois de membres du personnel en place. L'inclusion des représentantes et représentants de l'association du personnel permettra de maintenir la transparence et l'équité, et de protéger les droits des membres du personnel. Cette approche permet de garantir que toutes les décisions sont examinées pour s'assurer qu'elles sont équitables et que l'intégrité des pratiques d'emploi est préservée. Il est essentiel d'éviter le remplacement de membres du personnel par du personnel temporaire, afin de préserver la sécurité de l'emploi et de promouvoir un environnement de travail équitable.

Un meilleur environnement pour les membres du personnel, dans le respect des normes des Nations unies

11. Malgré les difficultés financières, il est impératif que l'OMS émerge de cette crise dans des conditions permettant à nouveau d'attirer les personnes les plus compétentes du monde et de les maintenir en poste. Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire :

- d'assurer la sécurité de l'emploi du personnel à plus long terme grâce à l'introduction accélérée des nouvelles modalités de contrat et à l'intégration des membres du personnel en place d'une manière qui tienne compte de leur état de service antérieur ;
- de garantir un environnement contractuel qui établisse une distinction claire entre les contrats de base et les contrats fondés sur des projets et empêche le renouvellement perpétuel des fonctionnaires dans le cadre de contrats inappropriés ;
- d'établir des processus efficaces de nomination du personnel, afin d'éviter que les cadres aient à contourner les dispositions contractuelles correctes afin de pourvoir les postes en temps opportun.

12. Cela requiert également de maintenir les normes élevées du système des Nations Unies, ses politiques et un environnement de travail souple. Cela suppose de veiller à ce que les politiques de l'OMS soient appliquées de manière cohérente aux trois niveaux de l'Organisation, à ce qu'elles ne puissent pas donner lieu à des interprétations divergentes ni être modifiées par la direction à différents niveaux de l'Organisation. Le respect de ces normes permettra à l'OMS de demeurer un lieu de travail attrayant, ce qui lui permettra de recruter les professionnels les plus compétents, qui sont essentiels à la réalisation de ses objectifs de santé mondiale, et de les maintenir en poste.

Autres sujets prioritaires

Justice interne

13. Les associations du personnel sont conscientes de l'importance d'un système de justice interne équitable et transparent. Nous apprécions les mécanismes mis en place pour régler les différends, à la fois de manière informelle et formelle, par l'intermédiaire du Comité d'appel mondial et du Tribunal administratif de l'OIT. Cependant, nous estimons que certains domaines nécessitent une attention particulière et des améliorations :

- **rapidité de règlement des différends** : il convient de s'attaquer aux retards dans le processus de règlement afin de réduire le stress et l'incertitude prolongés des membres du personnel ;
- **accessibilité et sensibilisation** : les membres du personnel ne sont pas tous pleinement conscients des ressources à leur disposition pour résoudre les différends. Il est essentiel de veiller à ce que tous les membres du personnel soient informés des mécanismes informels et formels de règlement des différends. Il est notamment recommandé d'organiser régulièrement des séances de formation et des ateliers d'information, et de mettre en place des ressources en ligne facilement accessibles détaillant le processus de règlement des différends ;

- **soutien aux parties qui se représentent elles-mêmes** : il est nécessaire de fournir un soutien et des ressources supplémentaires pour aider le personnel à s’y retrouver dans le processus officiel de règlement des différends ;
- **application uniforme de la justice** : il y a eu des cas où la justice n’a pas été appliquée de façon cohérente entre les différents bureaux et Régions. Il est important de veiller à l’application uniforme des procédures de justice interne afin de garantir l’équité. Il est notamment recommandé de normaliser les procédures pour l’ensemble des bureaux et de procéder à des audits réguliers pour assurer la conformité ;
- **transparence et responsabilisation** : accroître la transparence du processus décisionnel et garantir la responsabilisation à tous les niveaux peut contribuer à renforcer la confiance dans le système de justice interne. Il est notamment recommandé de publier des résumés de cas anonymisés et des justifications de décisions rendues, et de mettre en place des comités indépendants de surveillance chargés d’examiner l’équité et la cohérence des décisions et d’en rendre compte.

Mobilité

14. Nous sommes conscients que la direction accorde actuellement l’essentiel de son attention à la crise financière. Cependant, afin d’éliminer une source de préoccupation parmi les nombreuses questions qui inquiètent le personnel, nous demandons à la direction d’achever le processus de participation des associations du personnel concernant la politique de mobilité, en mettant en œuvre les recommandations du Conseil mondial personnel/administration 2024 et en intégrant la phase de manifestation d’intérêt dans la politique de mobilité.

Commission de la fonction publique internationale

15. **Rémunération équitable** : les associations du personnel saluent les efforts déployés par la Commission de la fonction publique internationale pour maintenir une rémunération équitable grâce à des indemnités de poste et à des enquêtes régulières sur les salaires. Ces mesures permettent de s’assurer que les membres du personnel sont rémunérés équitablement, en tenant compte du coût de la vie et de la situation économique dans leur lieu d’affectation. Nous appelons à continuer de soutenir ces initiatives afin d’appuyer le moral des membres du personnel et de les maintenir en poste.

Conclusion

Engagement en faveur de la mission de l’OMS

16. Les associations du personnel réaffirment leur engagement en faveur de la mission de l’OMS qui consiste à promouvoir la santé, à préserver la sécurité mondiale et à servir les populations vulnérables. Nous sommes d’avis que grâce aux efforts collectifs de l’ensemble des États Membres, nous pourrions relever ce défi et continuer à faire des progrès significatifs dans le domaine de la santé mondiale.

17. Nous nous réjouissons à la perspective de travailler en étroite collaboration avec la direction pour traverser cette période difficile. Les associations du personnel restent déterminées à soutenir l’Organisation et sa mission, et nous sommes convaincus qu’ensemble, nous pourrions trouver des solutions durables qui profitent à la santé mondiale.

18. Enfin, les associations du personnel appellent les États Membres à s'engager aux côtés de l'OMS et à assurer la continuité du financement. Nous exhortons les États Membres à accroître leurs contributions et à appuyer des mécanismes de financement novateurs pour combler le déficit de financement résultant des récents retraits de Membres.
