

Déclaration du représentant des Associations du personnel de l'OMS

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil exécutif, Mesdames et Messieurs les délégués et chers collègues,

1. Nous souhaiterions vous remercier au nom des Associations du personnel de l'OMS, de l'ONUSIDA et du CIRC pour l'occasion qui nous est donnée de faire le point sur certaines des importantes questions que nous avons abordées au début de l'année, dans notre déclaration au Conseil exécutif en janvier 2015.
2. Notre relation de travail positive avec la direction nous a permis de mener un dialogue de plus en plus ouvert sur des questions qui intéressent le personnel. La direction participe activement lorsque des problèmes sont portés à sa connaissance et les Associations du personnel demeurent des partenaires solides lorsqu'il s'agit de relever des points qui sont contraires aux droits du personnel et de prendre des mesures à leur égard.
3. Comme dans toute relation et dans toute organisation, certains résultats sont fructueux et d'autres moins. Des améliorations doivent être apportées dans certains domaines et il convient de répondre à certaines préoccupations. Nous aimerions exposer ici certaines des questions que nous jugeons importantes.

Situations d'urgence

4. Le tremblement de terre qui a frappé le Népal en avril 2015 a nécessité une riposte rapide en ce qui concerne les secours et l'assistance, contraignant une nouvelle fois le personnel de l'OMS aux niveaux national, régional et mondial à faire face à une augmentation massive des besoins. Cela vient encore accroître le nombre de situations d'urgence auxquelles doit répondre une organisation dont toutes les ressources sont déjà mobilisées et qui manque de financement.
5. En outre, nous l'avons indiqué dans notre déclaration de janvier, l'épidémie de maladie à virus Ebola en Afrique de l'Ouest a mis en lumière l'extrême dévouement du personnel de l'OMS dans le monde entier pour relever les nombreux défis présentés par la flambée. Le professionnalisme, les compétences et l'énergie sans faille du personnel ont contribué à la mise en œuvre de la vaste intervention de l'OMS et à la réalisation de ses objectifs sanitaires. Nous rendons hommage à l'Organisation pour avoir rapidement planifié et dispensé avant la mission une formation à l'intention de nombreux membres du personnel qui ont été envoyés sur le terrain pour apporter leur concours dans le cadre de la riposte mise en place. En janvier, nous avons reconnu le bien-fondé de la demande tendant à ce que les États Membres et les principaux donateurs fournissent à l'Organisation les

ressources nécessaires pour s'acquitter de son mandat, afin de ne pas mettre un personnel non formé dans des situations difficiles et dangereuses pendant de longues périodes, situations qui peuvent présenter des risques pour leur santé et mettre leur vie en danger.

6. Le personnel est soucieux d'appuyer les efforts accomplis à l'heure actuelle par l'Organisation pour accroître le nombre d'experts pouvant être déployés à l'avenir dans des situations d'urgence, comme le tremblement de terre du Népal, et faire en sorte que l'OMS demeure l'« autorité directrice et coordonnatrice de l'action sanitaire dans le système des Nations Unies ». Toutefois, pour atteindre cet objectif, nous devons renforcer le soutien fourni au personnel lors des interventions, et cela avant que ne survienne la prochaine urgence sanitaire. N'oublions pas que, du fait des récentes réductions de personnel, le personnel qualifié disponible était moins nombreux, ce qui a entravé notre capacité à réagir rapidement face à la flambée de maladie à virus Ebola. C'est pourquoi la planification pour l'avenir – à court et long terme – suppose l'affectation de ressources suffisantes pour financer des effectifs adéquats. De plus, il est essentiel de disposer d'un mécanisme solide pour former et préparer le personnel de l'OMS à travailler dans des conditions difficiles, comme celles auxquelles il est confronté pendant des flambées épidémiques ou autres urgences de santé publique.

RESPECT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

7. Le concept de respect sur le lieu de travail englobe un certain nombre de principes permettant de travailler ensemble d'une manière éthique et dans des conditions préservant la santé. Les initiatives en faveur du respect sur le lieu du travail sont liées à un certain nombre d'activités et services actuels au sein de l'Organisation, notamment le Service de santé au travail, le Comité d'appel du Siège, le Bureau des services de contrôle interne, le Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique, le Bureau du médiateur et le Service de formation et développement du personnel. Toutes les Associations du personnel ont pour objectif, en 2015 et à l'avenir, de faire en sorte que des mesures pratiques soient prises pour que l'OMS soit un lieu de travail où chacun est respecté. Ces mesures consistent notamment en des messages du Directeur général et des Directeurs régionaux visant à promouvoir les principes et la notion de respect sur le lieu de travail, en des enquêtes, entretiens et actions d'information pour mesurer comment le personnel perçoit l'OMS dans ce domaine et savoir quels critères doivent être appliqués à cet égard et, enfin, en des activités de formation et autres formes de sensibilisation au renforcement des équipes, au règlement des conflits et à l'efficacité institutionnelle.

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

8. De nouvelles discussions ont eu lieu sur la politique de mobilité géographique proposée pour **les membres du personnel de la catégorie professionnelle recrutés au niveau international**. Le *principe* de mobilité géographique a été approuvé par le Conseil mondial personnel/administration et le Conseil exécutif. Étant donné la complexité pratique de cette politique, sa faisabilité et son efficacité par rapport à son coût doivent être objectivées et être démontrées à tous les Bureaux de l'OMS avant de prendre toutes mesures ou autres décisions.

9. Le personnel n'est pas foncièrement opposé au principe de mobilité. Il est toutefois préoccupé par sa mise en œuvre, dont il se demande si elle se fera d'une manière juste et raisonnable. L'un des motifs de préoccupation est le fait que l'Organisation ne sera pas en mesure de fournir suffisamment de postes pour chaque membre du personnel prenant part à la mobilité. Une autre source de préoccupation est le fait que les avantages, pour l'Organisation, n'ont pas été clairement présentés. Il en résulte la mise en place d'une structure qui ne garantit pas nécessairement que ces avantages se concrétiseront.

10. De nombreuses questions demeurent sans réponse : Pourquoi prévoyons-nous de mettre en œuvre une nouvelle mobilité interne pour une institution aussi spécialisée au lieu de tirer parti des accords interorganisations pour nous permettre d'avoir « une action unifiée » ? Quelles sont les incitations pour le personnel (aussi bien ceux qui sont en fonction que ceux qui envisagent d'entrer à l'OMS) ? Quels sont les coûts de la mobilité et sont-ils justifiés par les avantages ? Comment cela marchera-t-il dans la pratique avec un personnel peu nombreux en assurant avec dévouement le fonctionnement ? Nos conditions d'emploi seront-elles modifiées de manière rétroactive ? – ce que les juristes déconseillent vivement. Ou bien l'Organisation envisage-t-elle de modifier les conditions d'emploi de manière proactive ? Les États Membres souhaitent-ils que les membres du personnel de l'OMS soient des spécialistes des questions de santé ou des personnes ayant une formation générale ?

11. Le personnel spécialisé de l'OMS espère à bon droit que ce sera une situation gagnant-gagnant, où l'on prendra en compte ses compétences professionnelles, ainsi que sa situation familiale et personnelle. Ces questions doivent encore être examinées par la direction de l'OMS. Ce projet nous fait craindre une perte éventuelle de compétences dans certains domaines de travail, certains membres du personnel de la catégorie professionnelle recrutés au niveau international ayant des compétences spécifiques qui ne sont pas représentées (et/ou ne sont pas nécessaires) dans plus d'un bureau. Certains se sont inquiétés de ce que les descriptions de poste génériques – comme il est convenu de les appeler – ne soient peut-être pas la meilleure solution et nous croyons comprendre que le Département Gestion des ressources humaines n'y donne pas suite, mais s'emploie actuellement à définir les postes qui seront soumis au principe du roulement et ceux qui ne le seront pas. Nous avons précédemment indiqué que, si nous souhaitons tous avancer et être des fonctionnaires plus flexibles et réactifs, nous n'en devons pas moins veiller à ce que la mobilité n'entraîne pas une perte de compétences. Le processus de mobilité doit être juste et équitable, sinon la crédibilité de l'Organisation en tant qu'institution spécialisée à caractère technique sera compromise.

12. Il est évident que le sens profond de la mobilité est le développement des compétences et que celle-ci ne devrait ni être utilisée comme un moyen de réduire les effectifs au Siège ni compromettre les droits du personnel. Des dispositifs doivent être mis en place pour faire en sorte que les membres du personnel ne perdent pas leur emploi si aucun autre poste adéquat n'est disponible. Des efforts sont en cours pour mettre au point un outil de simulation qui permette d'évaluer la faisabilité de la politique de mobilité proposée dans le cadre tout à fait particulier du Siège de l'OMS, ainsi que dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays. Cet outil de simulation doit également tenir compte de questions techniques et prévoir ce qui est imprévisible. Même l'imprévisible peut être prédit.

13. Nous constatons avec une grande préoccupation que des modifications du Statut du personnel et du Règlement du personnel ont été présentées au Conseil exécutif, en janvier 2015, par la direction de l’OMS – sans consultation préalable appropriée du Comité du personnel, conformément à la pratique habituelle antérieure. Cette question a été examinée avec des responsables au niveau de la direction, y compris des administrateurs du Bureau du Directeur général, et nous avons fait part de notre consternation. Nous avons souligné que l’on ne connaît pas à ce stade quel sera l’effet à long terme de ces modifications liées à la mobilité sur les membres du personnel, puisque les informations sur cette politique et sa mise en œuvre pratique font défaut et/ou n’ont pas encore été communiquées au personnel.

14. La date d’entrée en vigueur de la nouvelle politique de mobilité peut avoir des conséquences négatives sur les membres du personnel et les conditions d’emploi existantes. L’absence de possibilité de promotion et d’incitations appropriées pour changer de lieu d’affectation risque de susciter de sérieuses réserves parmi les membres du personnel et, par voie de conséquence, d’avoir des répercussions négatives sur la motivation et l’efficacité. De plus, l’absence de possibilité de revenir à son lieu d’affectation antérieur après avoir acquis de l’expérience peut également avoir un effet négatif. Nous voyons le slogan « fidéliser les talents » et, pourtant, de plus en plus souvent, ces termes manquent de réalité. Tout cela doit faire l’objet d’un débat.

15. L’évolution des carrières est une notion essentielle dans bon nombre de documents des Nations Unies et d’études sur la mobilité. Le cadre de mobilité de l’OMS devrait respecter ces critères.

16. Les représentants du personnel devront être pleinement associés au processus de mise en œuvre, comme l’a décidé le Conseil mondial personnel/administration en 2014. Avec la direction, nous avons pour souhait de mettre au point une politique de mobilité claire et réalisable, qui respecte le Règlement du personnel et le Statut du personnel, et dont la mise en œuvre soit fondée sur une bonne adéquation entre les besoins institutionnels et les besoins du personnel.

17. Nous rechercherons donc :

- a) la mise en place d’un mécanisme permettant de faire en sorte que les contributions des Associations du personnel soient rapidement intégrées à toute proposition de modification du Règlement du personnel et du Statut du personnel, avant d’être présentées à l’une des réunions des organes directeurs de l’OMS – et que ces contributions soient considérées de manière constructive comme entrant dans le cadre de notre coopération ;
- b) la mise au point d’une politique de mobilité dont la faisabilité devra être dûment validée, ainsi que de mesures appropriées pour garantir la sécurité de l’emploi ;
- c) une organisation des carrières dans le cadre de la politique de mobilité ; et
- d) l’établissement d’un mécanisme clair d’évaluation de la politique de mobilité, qui inclut la satisfaction au travail et des indicateurs d’évolution de carrière aux différents niveaux et dans les différents lieux d’affectation (pour les postes soumis au principe de mobilité) ; ainsi que
- e) une définition précise des avantages du système de mobilité de l’Organisation.

JUSTICE INTERNE

18. En janvier 2015, nous avons indiqué qu'un examen du système de justice interne avait été réalisé par un groupe d'experts extérieurs. Ce groupe a publié son rapport en octobre 2014, lequel présente de manière détaillée les insuffisances et les sujets de préoccupation, ainsi qu'une série de recommandations visant à apporter des améliorations dans les trois domaines suivants :

- 1) prévention et réponse rapide ;
- 2) règlement informel des conflits ; et
- 3) règlement officiel des conflits.

19. Un grand nombre de ces préoccupations font écho aux questions qui ont été soulevées dans le cadre d'enquêtes menées auprès du personnel, d'entretiens et d'appels. Nous sommes heureux de constater que la direction partage aussi nombre de ces préoccupations, et nous collaborons pour hiérarchiser les mesures qui peuvent être prises pour améliorer le fonctionnement du système de justice interne, sa clarté et l'équité de ses résultats. Cette année, les efforts sont centrés sur la nécessité de renforcer les mécanismes informels, et de faire en sorte que les membres du personnel n'aient pas peur de les utiliser et n'aient pas peur de signaler les cas de harcèlement ou les mesures de représailles en général.

20. Un des autres objectifs est de réduire les délais nécessaires pour que le Comité d'appel examine une affaire. Idéalement, cela voudrait dire qu'une période de 12 mois au plus s'écoulerait entre la date de présentation de l'appel et la notification de la décision. Pour gagner la confiance des membres du personnel et faire en sorte qu'ils croient en l'équité des procédures et des résultats, il est primordial de démontrer l'indépendance des procédures d'enquête.

21. Nous avons également besoin d'éléments de preuve concrets indiquant que le système protège les victimes et punit les coupables, quel que soit leur échelon ou leur lieu d'affectation. Globalement, cela veut dire garantir l'égalité de traitement à l'ensemble du personnel. Cela signifie également qu'il faut assurer un libre accès aux informations suivantes : statistiques actualisées et complètes sur les procédures, les affaires et les résultats, et coût du système de justice interne dans le budget global de l'OMS.

ASSURANCE-MALADIE DU PERSONNEL

22. À la suite de l'audit réalisé l'année dernière, de nombreuses mesures ont été prises pour améliorer le service d'**assurance-maladie du personnel**. L'Assurance-maladie fait partie des prestations liées aux conditions d'emploi du personnel de l'OMS. Les services fournis sont en général de bonne qualité et la situation du fonds est saine. Toutefois, le niveau de service assuré au personnel d'un certain nombre de bureaux de pays est médiocre par rapport à celui dont bénéficie le personnel du Siège. Des efforts sont déployés actuellement pour faire en sorte que les services offerts par l'Assurance-maladie du personnel soient équitables pour tous les membres du personnel de l'OMS et que ceux-ci y aient accès dans les meilleurs délais, notamment dans des situations qui mettent la vie en danger.

23. Par l'intermédiaire du Conseil mondial personnel/administration, les Associations du personnel ont demandé à l'Assurance-maladie de mettre en place les mesures suivantes :

- a) établir des normes minimales de prestation applicables à l'ensemble du personnel sur tous les lieux d'affectation ;
- b) assurer un service 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour l'ensemble de l'Organisation ;
- c) instaurer un dispositif en ligne qui permette aux membres du personnel de présenter des demandes de remboursement de frais de santé quel que soit leur lieu d'affectation ;
- d) accélérer le remboursement des demandes, de longs délais ayant jusque-là été enregistrés. En outre, l'Assurance-maladie du personnel devrait assurer un accès accéléré aux services requis en cas de situations mettant la vie en danger.

CONTRATS NE CONFÉRANT PAS LE STATUT DE MEMBRE DU PERSONNEL DE L'OMS

24. De plus en plus de personnes employées par l'OMS ont un contrat « ne conférant pas le statut de membre du personnel ». Un rapport établi en 2014 par le Corps commun d'inspection des Nations Unies (CCI) souligne que cette pratique est courante dans de nombreuses organisations du système des Nations Unies et indique que le fait de recourir à du *personnel non fonctionnaire pour accomplir des tâches incombant à des fonctionnaires* constitue une violation de la législation internationale du travail. Le Comité du personnel du Siège a relevé que, depuis la redéfinition des profils intervenue en 2011-2012, le nombre de personnes au bénéfice de contrats ne conférant pas le statut de membre du personnel employées pour exercer des fonctions de conseil avait augmenté. De plus, il s'agit fréquemment de contrats à long terme, car ces personnes ont souvent des contrats de six à 12 mois renouvelés. Dans le cadre de leurs attributions, on trouve des fonctions de conseil (mais sans qu'elles soient habilitées à cet effet) et, dans certains cas, des consultants ont pris en charge des tâches qui étaient celles de membres du personnel existants. En outre, ces personnes sont souvent envoyées en mission à l'extérieur pour remplacer du personnel de l'OMS, mais sans assurance-maladie équivalente à celle dont bénéficient les membres du personnel. Cette situation peut nuire à la réputation de l'Organisation et mettre le personnel non fonctionnaire en situation de risque. Les personnes recrutées au moyen de contrats ne conférant pas le statut de membre du personnel de l'OMS n'ont pas les mêmes droits que le reste du personnel et n'ont pas non plus accès au système de justice interne. Ce type de pratique risque de ternir la crédibilité et l'intégrité de l'Organisation, est contraire aux règles internationales du travail qui sont bien établies, va à l'encontre du principe « à travail égal salaire égal » défini par les Nations Unies et peut compromettre l'efficacité institutionnelle de l'OMS.

25. Nous souhaiterions que le recrutement des personnes au bénéfice de ces contrats soit un processus relevant des ressources humaines, et non des commandes de travaux. Des discussions à cet égard ont eu lieu avec le Directeur des ressources humaines. En janvier 2015, on comptait au Siège 344 consultants et accords pour exécution de travaux,¹ ce qui représente plus de 10 % de l'ensemble du personnel du Siège. Il convient de revoir le recours approprié aux contrats conférant/ne conférant pas le statut de membre du personnel à tous les niveaux de l'Organisation. Nous encourageons le

¹ Il arrive souvent que des consultants ou autres personnes qui travaillent dans les locaux de l'OMS n'aient pas de couverture d'assurance.

Département Gestion des ressources humaines à intégrer ces derniers dans leurs pratiques de recrutement. Nous savons que l'Organisation a besoin de la flexibilité nécessaire pour recruter des personnes devant exécuter des tâches à très court terme. Toutefois, les tâches de fonctionnaires de l'OMS ne devraient pas être accomplies par des personnes au bénéfice de contrats à long terme ne conférant pas le statut de membre du personnel. Nous voulons que le personnel qui travaille pour l'Organisation, notamment dans les locaux du Siège, ou qui effectue des déplacements pour son compte soit sélectionné en fonction de son mérite, soit soumis au Règlement du personnel et au Statut du personnel, et soit rémunéré correctement pour le travail qu'il accomplit.

26. Nous continuerons à demander à l'administration une plus grande transparence et des informations régulières récentes sur le recours à du personnel non fonctionnaire (nombre de personnes employées et évolution de la situation). Nous continuerons de surcroît à apporter des contributions à la formulation de nouvelles propositions en vue d'harmoniser le recours à cette forme de contrats et les mécanismes contractuels de l'OMS, afin de protéger également le personnel de l'Organisation, l'intégrité de cette institution et ses réalisations.

27. En conclusion, nous vous remercions de nouveau de l'occasion qui nous a été donnée de présenter certaines des réussites institutionnelles auxquelles le personnel a contribué, d'indiquer les domaines dans lesquels des améliorations et une évolution sont nécessaires, notamment pour mieux armer le personnel à faire face à des situations d'urgence, de faire état de la nécessité de mieux étudier la question de la mobilité géographique et d'apporter des réponses à cet égard et, enfin, d'évoquer la tendance actuelle et croissante à recourir sur de longues durées à du personnel non fonctionnaire.

28. Nous souhaitons confirmer notre engagement en faveur de la poursuite d'un dialogue constructif avec l'administration afin de protéger les droits du personnel et, de cette manière, contribuer activement à la mission de l'OMS en participant à des réunions ordinaires avec l'administration ou à des groupes de travail conjoints personnel/direction, et en représentant les membres du personnel dans tous les comités où il est question de leurs droits. Nous espérons que vous considérerez nos observations et nos préoccupations comme une contribution au succès de la mission de l'Organisation. Nous vous remercions pour cette nouvelle occasion qui nous est offerte de faire rapport au Conseil exécutif.

= = =