



ORGANISATION PANAMÉRICAINNE DE LA SANTÉ
ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ



130^e SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

Washington, D.C., E-U A, 24-28 juin 2002

Point 6.2 de l'ordre du jour provisoire

CE130/27 (Fr.)

13 mai 2002

ORIGINAL : ANGLAIS

DÉCLARATION DU REPRÉSENTANT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DU BSP

La déclaration de l'Association du personnel à la 130^e session du Comité exécutif a pour but de présenter les opinions de l'Association relatives à des questions concernant le personnel et, partant, l'Organisation. Les questions dont traite ce document ont été discutées lors de la XXI^e réunion du Conseil de l'Association du personnel qui s'est déroulée à Puntarenas, Costa Rica, du 12 au 16 novembre 2001.

Les questions dont traite le document concernent les amendements au Règlement du personnel, la négociation collective, la sécurité sur le terrain et le déroulement de la carrière.

L'Association du personnel demande respectueusement aux membres du Comité exécutif d'examiner les suggestions et propositions qui sont soumises à sa considération. Cette demande est exprimée avec la conviction que l'Association, en protégeant le bien-être du personnel, participe également à l'amélioration constante de la qualité des services de l'Organisation et de la coopération avec les États Membres.

TABLES DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
1. Introduction	3
2. Changements au Règlement du personnel.....	3
3. Négociation collective	5
4. Sécurité sur le terrain.....	5
5. Déroulement de carrière	7
6. Conclusion	7

1. Introduction

L'Association du personnel de l'OPS/OMS souhaite exprimer sa gratitude aux membres du Comité exécutif pour lui donner l'occasion d'exprimer ses opinions. Nous le faisons depuis 1978. Notre intervention se concentre essentiellement sur les changements proposés au Règlement du personnel. Toutefois, nous souhaitons également porter à votre attention d'autres questions importantes telles que la négociation collective, la sécurité du personnel et le déroulement de la carrière.

2. Changements au Règlement du personnel

Ces quatre dernières années, l'Association du personnel a participé aux réunions annuelles du Conseil de gestion du personnel de l'OMS (GSMC), organisées pour discuter des questions concernant le personnel et la direction. Les discussions ont porté récemment sur les changements proposés au Règlement du personnel, adoptées par le Conseil exécutif de l'OMS en janvier de cette année. En mars, le GSMC s'est réuni pour discuter de l'application des changements au Règlement.

Le Conseil de l'Association du personnel de l'OPS/OMS, organe au niveau le plus élevé de l'Association, a déjà déclaré publiquement qu'il n'accepterait aucun changement proposé au titre de la restructuration des ressources humaines de l'OMS à moins qu'ils ne soient le résultat d'un accord de négociation collective. Malgré cette position générale, les changements au Règlement du personnel, effectués par l'OMS et qu'examinera le Comité exécutif de l'OPS lors de cette réunion, demandent que nous fassions attention à certaines préoccupations importantes du personnel.

a) Procédure de réduction des effectifs

Nous nous opposons vivement à l'abolition de la procédure de réduction des effectifs (RIF), Article 1050 du Règlement, qui a été remplacée par une nouvelle procédure de séparation. En vertu de la nouvelle procédure, si un poste est supprimé, celui qui l'occupait ne peut plus chercher à garder son travail au sein de l'Organisation, en fonction des critères suivants : 1) performance; 2) ancienneté et 3) nominations professionnelles. De fait, celui qui occupait le poste supprimé est la personne qui devra automatiquement partir s'il n'existe aucun autre poste vacant pour cette même personne.

Cette étape de recherche compétitive du processus RIF assurait une certaine sécurité de l'emploi au personnel tout en permettant à l'Organisation de garder un personnel hautement performant. Ces deux avantages n'existent plus aux termes de l'Article 1050. Conformément aux nouvelles procédures, il est possible qu'un membre du personnel avec 20 années de services et d'excellentes évaluations de la performance soit congédié alors qu'une personne nouvellement recrutée et encore en période d'essai reste

à son poste. Auparavant, celui qui avait le plus d'ancienneté prenait la place de celui récemment recruté, conformément au principe universel de la fonction publique voulant que le premier arrivé soit le dernier à partir.

Les nouvelles procédures de séparation modifient profondément les conditions de travail des membres du personnel. Auparavant, ils jouissaient d'une certaine sécurité de l'emploi. Maintenant, ils en sont privés. A notre avis, ces dispositions ne respectent plus les droits acquis de ceux recrutés avant ce changement. L'Association du personnel a été claire à ce propos tel qu'en témoigne la correspondance continue avec l'OMS et l'OPS quant aux changements portés à la procédure RIF. A cet effet, une pétition a été présentée, la Déclaration de Puntarenas, signée par les délégués de notre Conseil l'année dernière et envoyée au Directeur de l'OPS et au Directeur général de l'OMS. Vous la trouverez ci-jointe aux fins de votre information.

Nous demandons par la présente au Conseil exécutif de l'OPS soit 1) de ne pas approuver le changement proposé à l'Article 1050 du Règlement du personnel, soit 2) de l'appliquer uniquement dans une optique prospective, à savoir au personnel recruté à la date effective du changement ou par la suite. Ainsi, le personnel actuel est protégé maintenant une certaine sécurité de l'emploi.

b) Évaluation de la performance :

Le Règlement proposé, à l'instar de l'ancien, stipule que le renouvellement d'un contrat, une nouvelle affectation en cas de suppression de poste et les promotions dépendent du travail satisfaisant d'un membre du personnel. En principe, l'Association du personnel a toujours convenu qu'il fallait de fait récompenser ceux qui font un bon travail et refuser une telle reconnaissance à ceux dont le travail n'est pas satisfaisant. Toutefois, nous sommes très préoccupés par toute cette question d'évaluation de la performance.

Il semble qu'avec l'adoption des changements proposés par l'OMS à l'Article 530, l'OPS risque de changer son propre système d'évaluation de la performance. Comme vous le savez, l'OPS a son propre système (le système PPES : Performance Planning and Evaluation System), conçu en fonction de nos besoins et avec le concours apporté au fil des ans par un grand nombre de membres du personnel. Nous risquons ainsi d'abandonner notre propre système PPES en échange d'un système d'évaluation de la performance de l'OMS qui nous est inconnu et cette situation nous préoccupe.

Un des arguments avancés pour soutenir l'idée d'adopter les changements de l'OMS, c'est que l'OPS essaye généralement d'aligner ses conditions d'emploi sur celles de l'OMS dans l'intérêt d'avoir les mêmes conditions de travail aux deux ensembles de personnel. Toutefois, le Manuel et le Règlement de l'OPS reflètent des différences

importantes au niveau de l'emploi, notamment, le processus d'appel, le processus de classement et le processus de sélection

Ces différences montrent bien qu'en fin de compte, l'OPS est une organisation séparée de l'OMS. Les documents fondamentaux de l'OPS lui assurent un processus décisionnel indépendant. Aussi, le personnel demande-t-il instamment au Comité exécutif de l'OPS de ne pas suivre automatiquement l'exemple de l'OMS en ce qui concerne nos questions et préoccupations relatives à la procédure RIF et à l'évaluation de la performance.

3. Négociation collective

La collaboration entre le personnel et la direction à toutes les étapes de la planification organisationnelle est d'importance cruciale pour la réussite de toute activité. A cet égard, l'Association du personnel songe depuis plusieurs années à la négociation collective. Un tel processus demande aux deux parties de négocier de bonne foi pour essayer de se mettre d'accord sans qu'il soit nécessaire toutefois pour chaque partie d'accepter quelque chose. Quand les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord, la direction décide de son mieux. Quand elles arrivent à un accord, celui-ci ne peut pas être résilié unilatéralement. Il reste en vigueur jusqu'à son expiration à moins que les deux parties n'acceptent d'amender l'accord tant qu'il est valide.

La négociation collective n'est pas un nouveau concept pour les Nations Unies. De fait, le syndicat du personnel de l'OIT l'utilise et, par conséquent, l'OPS ne serait pas la première organisation du système à appliquer le processus. Lors d'une réunion récente du GSMC, les représentants du personnel ont présenté à nouveau la proposition faite il y a deux ans de changer la structure des réunions et de passer de la consultation à la négociation. Il a été demandé aux associations du personnel de préparer une proposition qui sera examinée lors de la prochaine réunion du GSMC et nous espérons que la proposition recevra une réponse favorable.

Conformément à ce point de l'ordre du jour, nous proposons que cette question soit étudiée à l'OPS par un comité conjoint personnel-direction, en espérant que nous pourrions présenter une proposition conjointe à la prochaine réunion du GSMC.

4. Sécurité sur le terrain

La sécurité physique sur le terrain continue d'être un problème. Nous avons appris que des bureaux ont été déménagés d'un endroit à un autre, probablement pour des raisons financières et politiques. A l'avis de l'Association du personnel, la direction devrait démontrer son engagement au principe voulant que les ressources humaines de l'OPS représentent son bien le plus précieux quand de telles décisions doivent être prises

et de se rappeler tout particulièrement du personnel qui a le plus besoin de protection (les femmes, ceux qui travaillent tard le soir, ceux qui habitent dans des régions reculées ou des quartiers où la criminalité est élevée, etc.).

L'Association du personnel demande également qu'un plan de sécurité soit formulé pour le personnel recruté localement en cas de catastrophe naturelle ou d'incident politique. Cette mesure garantit que les deux catégories du personnel, internationale et nationale, ainsi que leur famille soient placées dans un endroit sûr jusqu'à ce que la situation soit résolue ou qu'une décision soit prise sur la démarche à suivre. Le plan de sécurité actuel n'envisage automatiquement cette option que pour le personnel recruté à l'échelle internationale. Malgré les nombreux cas où le personnel travaille dans des conditions d'instabilité et de danger, celui-ci est fidèle à son poste convaincu de sa mission et de l'importance du travail qu'il effectue. L'Association du personnel pense que l'Organisation est responsable de toutes les catégories du personnel et qu'elle doit leur donner un maximum d'attention et de soutien quand ces personnes travaillent dans des conditions dangereuses.

La sécurité sociale est également un problème. Nous sommes heureux de noter qu'aux termes de l'Article 720.1.2 du Règlement, le personnel temporaire et sa famille bénéficieront de l'assurance maladie. Nul ne doute de l'importance de l'assurance maladie. En effet, c'est chose embarrassante que de noter qu'une organisation sanitaire n'a pas su protéger adéquatement son personnel temporaire jusqu'à présent et nous applaudissons le changement.

La valeur des retraites est également un problème croissant sur le terrain pour le personnel des services généraux (GS). Vu les dévaluations des monnaies, la valeur en dollar des retraites dans un grand nombre de pays diminue parallèlement aux années de service auprès de l'OPS. A l'évidence, chacun s'attend à ce que sa retraite augmente avec le nombre d'années de travail.

Le Principe Flemming est la raison fondamentale de ce phénomène. C'est le principe en fonction duquel sont fixés les salaires GS sur l'ensemble du système commun. Ce principe stipule que le personnel GS disposera de conditions professionnelles qui sont parmi les meilleures sur le marché local. Aussi, si la monnaie locale est dévaluée subitement, disons de 20%, le Principe Flemming ne stipule aucun ajustement de salaire. Tous les salaires d'un pays donné sont touchés de la même manière par une dévaluation de la monnaie et, partant, le barème salarial des Nations Unies reste parmi les meilleurs sur le marché local, même après une dévaluation. Pour cette raison, une dévaluation ne déclenche pas d'ajustement salarial. Toutefois, une dévaluation de 20% réduit toujours les contributions versées au Fonds de retraite de l'ordre de 20% puisque ces contributions sont faites en dollars. Par conséquent, si une personne versait \$100 par mois au Fonds des retraites avant la dévaluation, sa contribution n'est plus que

de \$80 par mois après la dévaluation alors que le salaire local n'a pas changé. Si des dévaluations ont lieu tous les deux ou trois ans, l'employé verra sa contribution s'amenuiser tout au long de sa carrière alors qu'augmentent ces années de travail.

La solution n'est pas simple mais ce n'est pas pour autant qu'il ne faut pas essayer d'en trouver une. Le Principe Flemming doit être changé ou alors le calcul des pensions pour chacun puisse à nouveau s'attendre, comme il le devrait, à toucher une retraite plus importante s'il travaille un plus grand nombre d'années.

5. Déroulement de carrière

Nous sommes heureux de vous apprendre que le dernier GSMC a accepté de porter à l'ordre du jour de sa prochaine réunion en 2003 les questions afférentes au déroulement de la carrière. Nous nous rapportons à des sujets tels que la rotation de l'emploi qui ont été discutés par le passé de manière très générale et peu structurée. A l'avis de l'Association du personnel, la politique de déroulement de carrière doit faire partie intégrante du développement durable de notre Organisation. Actuellement, nos efforts de formation et de valorisation du personnel se concentrent essentiellement sur l'amélioration des compétences de notre personnel. Mais saurait-il y avoir une véritable progression et déroulement de carrière si le personnel apprend simplement à mieux faire ce qu'il sait déjà faire ? Nous devons élargir nos horizons et étendre notre champ d'action pour pouvoir vraiment aller de l'avant et progresser – en tant qu'employés et en tant qu'Organisation.

6. Conclusion

Pour terminer, nous aimerions faire mention de la relation conviviale qui existe entre l'Association du personnel et l'Administration. Des réunions mensuelles sont organisées avec le Directeur, le Directeur adjoint et le Service du Personnel pour discuter de sujets intéressant les deux parties. Nous espérons que ce dialogue ouvert continuera sous le sceau de la sagesse, de la fermeté et de l'honnêteté dans l'intérêt du personnel et de l'Organisation.