



ORGANISATION PANAMÉRICAINNE DE LA SANTÉ
ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ



132^e SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

Washington, D.C., E-U A, 23-27 juin 2003

Point 6.2 de l'ordre du jour provisoire

CE132/27 (Fr.)

28 avril 2003

ORIGINAL : ANGLAIS

DÉCLARATION DU REPRÉSENTANT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DU BSP

La déclaration de l'Association du personnel à la 132^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 XXII^e réunion du Conseil de l'Association du personnel qui s'est déroulée à Bridgetown, Barbade, du 4 au 8 novembre 2002.

Les questions dont traite le document concernent la sécurité du personnel, la classification des lieux d'affectation, le partenariat, le conseil disciplinaire conjoint, le harcèlement, l'ombudsman, le comité consultatif conjoint 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.

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
Introduction.....	3
Vision de l'Association du personnel.....	3
Sécurité.....	4
Classification des lieux d'affectation.....	4
Partenariat.....	5
Conseil disciplinaire conjoint.....	5
Harcèlement.....	5
Ombudsman.....	6
Comité consultatif conjoint - CCC.....	6
Déroulement de carrière.....	6
Conclusion.....	8

Introduction

1. L'Association du personnel de l'OPS/OMS souhaite exprimer sa gratitude aux membres du Comité exécutif pour la possibilité qui lui est donnée de présenter les questions concernant le personnel. Nous estimons qu'il est important non seulement de vous informer des questions préoccupantes mais de vous faire savoir les progrès qui ont été accomplis au niveau des relations personnel-direction depuis notre dernière présentation. Comme vous le savez, nous vivons dans un monde qui change perpétuellement et le personnel est une part importante de la réussite d'une organisation dans la poursuite du changement. Cette année en particulier a marqué l'un des progrès remarquables dans les cent années d'existence de l'Organisation, avec l'élection de la première femme à la direction. Nous saluons et applaudissons les organes directeurs de l'Organisation qui ont pris une décision audacieuse en élisant le Dr Mirta Roses. Comme vous le savez, la vision de l'OPS du Dr Roses comportait la restructuration du Bureau. Cette restructuration est en train de s'accomplir avec la participation du personnel dans divers groupes de discussion. C'est là un geste très louable de la part de notre nouveau Directeur. Comme elle l'a dit souvent, elle croit au principe « Une organisation, une équipe ». L'association du personnel se réjouit à la perspective de continuer à faire partie de cette équipe. Nous envisageons avec plaisir un dialogue constant et le renforcement de notre « partenariat » pour assurer la valeur principale de la ressource la plus importante de l'Organisation, son personnel.

2. L'association du personnel souhaite se pencher sur des questions de la plus haute importance. Il était prévu que certains des thèmes soient discutés lors de la réunion du Conseil Mondial Personnel/Administration de l'OMS (GSMC) qui devait se tenir en mars 2003, mais qui a été reportée à octobre 2003 en raison de la crise politique à l'époque.

Vision de l'Association du personnel

3. L'Association du personnel prend des mesures pour ouvrir la voie à l'adhésion de toutes les personnes qui travaillent pour l'Organisation. Actuellement, seul le personnel ressortant des conditions d'emploi des Nations Unies est admissible à l'adhésion à l'Association du personnel. L'incorporation du personnel n'appartenant pas au système des Nations Unies s'est avérée une tâche très difficile en raison des conditions contractuelles différentes de ces personnes. Un grand nombre de ces personnes a été employé par l'OPS pendant plusieurs années, et elles sont devenues une source de compétence et d'expertise pour l'Organisation. Nous voulons les inclure dans l'Association et elles veulent y être incluses comme membres.

Sécurité

4. La sécurité est devenue un sujet de grande préoccupation pour nous tous. Ceux d'entre nous qui vivent dans des régions qui dans le passé étaient considérées comme sûres, changent maintenant d'avis. La situation du personnel de terrain pose de grandes préoccupations à l'Association du personnel. Nous estimons que l'Organisation a une responsabilité vis-à-vis du personnel recruté localement dans les bureaux où la sûreté et la sécurité sont particulièrement difficiles à assurer. Nous prions instamment l'Administration de prendre toutes les mesures possibles pour assurer que ces personnes et leurs familles reçoivent le même type de soutien que le personnel recruté internationalement. Nous comprenons qu'il se produit parfois un retard dans la classification des lieux d'affectation dans les cas où existent des problèmes de sécurité et la menace de violence. Nous savons que l'OPS a mis en place des directives pour le personnel en cas d'alerte. Nos bureaux dans les pays s'en remettent aux instructions des bureaux résidents des Nations Unies et nous pensons que l'Organisation devrait veiller à ce que des mesures soient en place pour assurer la sécurité et des procédures à tout le personnel de chaque lieu d'affectation.

Classification des lieux d'affectation

5. À cause de la baisse du pouvoir d'achat de leur salaire, le personnel de certains bureaux extérieurs ont des conditions de vie très difficiles. Nous sommes conscients du fait que nos échelles de salaire sont régies par la politique de l'OMS. Le personnel estime que l'Organisation devrait créer des mesures provisoires pour alléger la tension qu'il ressent pour assurer les besoins de base de leur famille en raison de la baisse de la monnaie locale imputable à des facteurs d'inflation et de dévaluation. La détérioration progressive et systématique des salaires des services généraux (GS) et des cadres nationaux depuis l'an 2000 se doit à plusieurs raisons, dont les situations politiques et économiques des pays. La dévaluation des monnaies locales et l'inflation qui a suivi ce processus et dont témoigne la variation de l'indice du prix à la consommation (IPC) ont été les éléments les plus accablants. Lors de la réunion annuelle du Conseil de l'Association du personnel en novembre, plusieurs délégués ont indiqué que les dévaluations dans leurs pays variaient entre 100% et 350% et que l'inflation était supérieure à 30%. Le mandat du Conseil est de demander que l'Organisation prévoie un mécanisme interne pour ce type de situation, qui compenserait les GS et les cadres nationaux de la perte du pouvoir d'achat de leur salaire dans des pays qui subissent une crise économique. La dévaluation brutale des monnaies affecte également la valeur des contributions à la retraite et les bénéfices des retraites futures. Cette situation a également fait partie de la présentation de l'Association du personnel au Comité exécutif de l'OPS l'année dernière.

Partenariat

6. Le concept de partenariat entre le personnel et la direction devait être présenté par l'Association du personnel à la prochaine réunion du GSMC. Nous estimons que ceci favorisera l'Organisation et l'Association du personnel car le processus de décision se fonde sur l'ouverture et la transparence. Nous pensons qu'il renforcera également les relations entre personnel à tous les niveaux du fait que les dialogues s'engagent dans un esprit de respect et de confiance véritables.

7. Pendant de nombreuses années, l'Association du personnel de l'OPS a été un partisan de la négociation collective et nous avons souligné l'année dernière notre position en la matière. Dans le même temps, nous avons partagé notre opinion du partenariat lorsque nous avons dit « nous pensons que l'application du principe de partenariat avec le personnel se traduira par une crédibilité, responsabilité et tolérance accrues et une meilleure compréhension entre le personnel de l'OPS/OMS et fera progresser la culture de la confiance et de la coopération. » Nous espérons pouvoir approfondir le concept de partenariat au bénéfice des deux parties.

Conseil disciplinaire conjoint

8. Il s'agit d'un autre thème qui a été introduit par toutes les associations du personnel de l'OMS et qui sera discuté lors de la prochaine réunion du GSMC. Le Conseil disciplinaire conjoint a déjà été établi dans d'autres agences des Nations Unies et le cadre général d'un système fiable de règlements des différends a été préparé et soumis en version provisoire aux membres du GSMC pour discussions ultérieures. Il devrait fournir les critères de base d'un traitement équitable pour un employé dont l'inconduite est présumée. Il s'agit là d'un élément important, nécessaire pour assurer que des procédures appropriées et cohérentes sont suivies dans chaque situation. Il faudrait établir un code de conduite ou d'éthique qui pourrait servir de base à la formation de ce Conseil disciplinaire conjoint.

Harcèlement

9. Nous avons le plaisir d'annoncer que la politique de harcèlement en est aux derniers stades de sa préparation. Lors d'une réunion avec la Direction et notre responsable des ressources humaines, un engagement a été convenu qu'une politique de harcèlement serait prête en juin 2003. L'objectif de cette politique est d'encourager l'existence d'un lieu de travail où existe le respect mutuel, à travers la prévention et le règlement rapide de cas de harcèlement. Cette politique est importante pour nous tous et nous attendons avec intérêt les composantes de mise en œuvre, orientation et formation de cette politique.

Ombudsman

10. Le statut et les critères de l'ombudsman ont constitué un thème de discussion avec le personnel et la direction lors des réunions mensuelles du Comité consultatif conjoint, et plus récemment avec le Dr Roses. Il faut noter ici qu'il existe un Institut international de l'Ombudsman situé à la Faculté de droit de l'Université d'Alberta à Edmonton (qui compte 108 pays membres) et l'Association de l'Ombudsman des États-Unis, située quant à elle à Nashville, Tennessee. Ces deux institutions peuvent servir à la sélection/formation d'un Ombudsman. Cette position existe depuis de nombreuses années et elle a évolué et est devenue une carrière dans tous les niveaux de gouvernement, dans l'armée, les entreprises et l'ensemble de la société. Nous avons récemment reçu des informations des Associations du personnel des bureaux de terrain qui nous signalent qu'elles aimeraient également pouvoir disposer des services d'un Ombudsman. Nous appuyons fermement cette demande et nous espérons poursuivre notre collaboration avec l'Organisation sur ce thème.

Comité consultatif conjoint - CCC

11. Nous considérons que les réunions avec le Comité consultatif conjoint (CCC) sont très salutaires et instructives. Le Comité a été en congé sabbatique en raison de circonstances non résolues. Les termes de référence de ce comité font l'objet d'un examen. Nous notons le besoin de fixer un calendrier de réunion et de prévoir la participation de membres suppléants du comité lorsque le membre désigné ne peut pas être présent. Notre dialogue se poursuivra dans le cadre de cette tribune.

Déroulement de carrière

12. L'année dernière, notre présentation comportait un commentaire sur le déroulement de carrière comme partie intégrante de la réforme de la gestion des ressources humaines qui constitue un processus en cours de l'OMS et de l'OPS. Bien que ce thème sera discuté lors de la prochaine réunion du GSMC avec nos homologues, nous souhaitons partager ici nos réflexions avec vous. Nous pensons que tous les membres du personnel ont le droit d'avoir accès au déroulement de carrière. Ceci aidera à assurer que l'organisation non seulement engage, mais aussi retient et forme les personnes les plus compétentes dotées des meilleures qualifications pour assurer les services requis. Existe-t-il un meilleur moyen d'assurer que le personnel de l'Organisation conserve un niveau élevé de connaissances et d'expertise que celui qui favorise l'égalité des chances à tous les niveaux d'emploi ? Il faudrait établir des possibilités de carrière à tous les niveaux du personnel. Par exemple, les cadres nationaux ont la possibilité d'être assimilés aux professionnels, et nous estimons que les mêmes possibilités devraient être données au personnel GS. Une manière d'assurer l'engagement aux valeurs et aux compétences

consiste à mettre en place une politique qui valorise le déroulement de carrière dans l'ensemble de l'Organisation. Le développement des compétences pour les cadres peut être une autre composante du déroulement de carrière, et elle peut être réalisée à l'aide d'arrangements avec une université ou d'un programme d'étude en ligne. Le Campus virtuel en santé publique lancé récemment par l'OPS peut être considéré comme un véhicule de rehaussement de la formation du personnel à tous les niveaux. En outre, il faudrait donner au personnel la possibilité de participer à des programmes d'homologation professionnelle – tel que celui offert dans le domaine de la passation de marchés. Les programmes sont gérés par l'Institut de gestion de l'approvisionnement. Les deux programmes sont celui de gérant d'achat certifié, pour les responsables expérimentés d'achat et d'approvisionnement, et celui de praticien d'achat accrédité pour les acheteurs débutants. Après achèvement du programme d'homologation professionnelle, l'homologation devrait être jugée acceptable et considérée équivalente à un baccalauréat ou une maîtrise. Le fonctionnaire pourrait être promu à partir d'un nombre donné d'années de service et de l'achèvement du programme d'homologation au lieu de diplômes universitaires. Tous ces éléments amélioreraient l'expertise du personnel et mettraient à jour leurs compétences techniques. La rotation du personnel (services généraux et cadres) d'un poste à un autre ou d'un lieu d'affectation à un autre peut représenter une autre méthode de déroulement de carrière. Pour aller dans cette direction d'une manière juste et équitable, il faudrait procéder à une évaluation périodique des postes de terrain pour assurer que leur classification est faite de façon appropriée.

13. Il y a un besoin urgent d'établir un déroulement de carrière au sein de l'Organisation. Par conséquent, il est important que la formation soit liée au déroulement de la carrière. En outre, nous estimons que l'Organisation devrait établir des possibilités de formation visant à renforcer les compétences des cadres au sein de l'Organisation, donnant ainsi des possibilités de carrière aux personnes qui se sont consacrées au succès de l'Organisation. L'Organisation tout autant que le personnel récolteraient les avantages d'un programme d'avancement de carrière. De plus, le personnel devrait être informé des possibilités de formation à travers les chaînes de communication les plus efficaces dont l'Internet, des bulletins, une orientation, des annonces de postes, etc. Dans son rapport à l'Assemblée générale en début d'année, le Secrétaire général des Nations Unies a fait état de son ferme appui au renforcement des perspectives de carrières du personnel des services généraux; du besoin d'atteindre la parité hommes-femmes des cadres supérieurs; et il a recommandé l'augmentation des ressources destinées à la formation du personnel (Rapport à l'Assemblée générale, document A/57/387). Le Secrétaire général a également indiqué que deux pour cent au moins du budget d'une organisation devraient être destinés à la formation.

Conclusion

14. L'Association du personnel reconnaît que la progression naturelle de sa relation avec la Direction prend l'évolution d'un partenariat personnel-direction qui s'est traduit par des discussions franches et instructives. Nous continuons à travailler ensemble pour atteindre des objectifs communs en faveur de nous tous. Ceci a été rendu possible à travers des discussions directes avec la Direction et le responsable des ressources humaines et grâce aux réunions du Comité consultatif conjoint qui selon nous se poursuivront.

15. Nous remercions Dr Roses et M. Philip MacMillan de nous donner la possibilité d'exprimer nos opinions et nos préoccupations concernant l'année écoulée. L'Association envisage avec confiance un avenir positif fondé sur une base mutuelle de soutien et d'amitié.

- - -