



ORGANISATION PANAMÉRICAINNE DE LA SANTÉ  
ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ



## 148<sup>e</sup> SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

*Washington, DC, É-U, du 20 au 24 juin 2011*

---

*Point 6.2 de l'ordre du jour provisoire*

CE148/23 (Fr.)

27 mai 2011

Original : ESPAGNOL

### **DÉCLARATION DU REPRÉSENTANT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'OPS/OMS**

1. L'Association du personnel remercie les membres du Comité exécutif de leur intérêt et de leur engagement vis-à-vis des questions relatives aux conditions actuelles de travail du personnel, conformément aux règles d'administration publique internationale. Les fonctionnaires du Bureau sanitaire panaméricain (BSP) remercient les Organes directeurs de l'Organisation de la confiance qu'ils ont placée en eux et réitèrent leur engagement de continuer à offrir une coopération internationale en matière de santé et de servir les mandats de l'Organisation, conformément à ses mission, vision et valeurs.

2. Lors de la 148<sup>e</sup> session du Comité exécutif, l'Association du personnel souhaite dresser le bilan des accomplissements des relations entre le personnel et la direction. En particulier en ce qui concerne l'administration interne de justice et l'importance des interventions spécifiques qui permettent d'améliorer le climat organisationnel et le moral du personnel.

3. Nul n'ignore que le monde traverse à nouveau une période de crises de différents types: crise financière, crise de crédibilité politique et crise de l'environnement. Cette situation, amplifiée par les effets négatifs de la mondialisation, crée une tension sur le système international qui rencontre des difficultés de gouvernance et dont l'efficacité est remise en question. Notre mission, en tant qu'organisation, est plus que jamais d'actualité. Nos mandats sont toujours valides et nous devons assurer le niveau d'effort requis pour les réaliser.

4. En raison du degré élevé d'interdépendance dans laquelle nous vivons actuellement, notre Organisation panaméricaine de la Santé et notre continent ne sont pas épargnés par ces forces et pressions. En de telles circonstances, nous devons démontrer que l'Organisation est composée de chacun d'entre nous, des États membres, du Bureau sanitaire panaméricain, des autorités sanitaires, de la direction exécutive ainsi que du

personnel, tous des serviteurs publics. En de telles circonstances, non seulement des leaders charismatiques et des priorités claires sont nécessaires, mais également une vision partagée et un engagement profond qui ne peuvent se construire qu'en privilégiant le dialogue et la participation.

5. L'OPS est sur le point de fêter ses 110 années d'existence et dans ce cadre, la première décennie du vingt-et-unième siècle a été jalonnée d'avancées considérables et de changements entraînant diverses répercussions.

6. Les relations entre le personnel et la direction ont été des relations de travail cordiales, proactives et professionnelles. L'un des principaux accomplissements conjoints a été la création et la consolidation des différents éléments du système de gestion des conflits. Au cours des derniers mois, des options ont été largement étudiées pour simplifier les processus et pour les rendre plus efficaces. Ces transformations ont été incluses dans les amendements proposés au Règlement et au Statut du personnel du Bureau sanitaire panaméricain. Nous considérons qu'il est important de réaliser des efforts pour instaurer la confiance dans le système de justice interne. Étant donné que la Commission des recours de l'OPS est l'une des instances clés dans ce processus de renforcement de la confiance, nous exprimons notre préoccupation au sujet de la nomination d'une personne extérieure à l'Organisation en tant que présidente de cette commission. Nous sommes particulièrement préoccupés par le fait qu'un manque de connaissances sur le fonctionnement de l'Organisation et qu'une relation d'interdépendance contractuelle entravent son indépendance. Bien que le modèle précédent, où le poste de président de la commission était occupé par un fonctionnaire de l'OPS n'ait pas forcément contribué à l'efficacité, nous considérons que quelque que soit le modèle choisi, un mécanisme de suivi et de surveillance pour assurer la pratique du droit et la régularité de la procédure est indispensable. Nous espérons que le modèle proposé fonctionnera et nous compilerons l'information nécessaire pour permettre d'évaluer la pertinence des modifications.

7. Le Comité exécutif de l'Association du personnel s'est engagé à travailler conjointement avec la direction pour améliorer le climat de l'Organisation. Nous devons rechercher des manières de motiver le personnel. Nous sommes sûrs qu'un style de gérance qui intègre plus de participation et un plus grand degré de dialogue interne peut contribuer à améliorer ce climat. Nous voulons travailler conjointement avec la Gestion à la création d'un nouveau système de reconnaissance et de récompenses du personnel de manière à uniformiser les critères et les pratiques. L'objectif principal est d'éviter la prévalence du pouvoir discrétionnaire de la gérance car celui-ci affecte négativement le personnel. Nous focaliserons notre attention sur le personnel des bureaux des pays, car différentes formes de contrats y sont pratiquées.

8. Un autre effort conjoint est la nouvelle initiative visant à examiner les processus de recrutement et de sélection dans le but d'améliorer son efficacité et son efficience. Nous sommes convaincus que nous avons besoin, au sein de l'Organisation, d'un processus de recrutement du personnel compétitif et en temps réel qui garantisse le recrutement du personnel le mieux qualifié. Si nous réussissons à concrétiser cette initiative, nous sommes certains que cela se traduira positivement dans la charge de travail des fonctionnaires. Le personnel a été récemment informé que le Bureau sanitaire panaméricain n'envisage pas de pourvoir les postes vacants. Nous comprenons qu'il s'agit d'une décision de gérance inéluctable et à caractère préventif vis-à-vis de la situation actuelle mais nous espérons qu'elle est temporaire. Nous ne pouvons pas espérer que l'Organisation fonctionne à tous les niveaux et à la même intensité et exiger d'elle d'être plus pertinente et efficiente avec une capacité inférieure et des ressources humaines réduites.

9. L'examen du plan des ressources humaines par entité, lors de la révision des plans de travail biennaux, dans le but coordonner le plan de travail et les ressources financières et humaines pour l'obtention de résultats, est une pratique cohérente. L'Association du personnel considère que, de la même manière que la conception et la révision des plans de travail sont des processus globaux et participatifs, le plan des ressources humaines doit également l'être. Son réexamen doit être transparent et il se doit de proposer un point de vue différent. La participation des représentants de l'Association du personnel à l'examen final du plan des ressources humaines, conjointement à celle de la gestion exécutive et des ressources humaines, serait souhaitable.

10. L'amélioration de la planification stratégique de notre personnel et les possibilités de développement de celui-ci sont plus pertinentes que jamais. L'Organisation possède une occasion unique d'établir des mécanismes efficaces pour le remplacement opportun du personnel ayant les compétences nécessaires pour la coopération technique et d'investir dans le développement des ressources humaines. Cette planification permettra au personnel d'améliorer ses perspectives de carrière fondées sur le mérite, tant pour le personnel des services généraux que pour le personnel professionnel et de limiter le recrutement de personnel retraité.

11. Notre volonté est de travailler avec l'Organisation pour améliorer la santé et le bien-être du personnel et d'éviter les troubles de santé liés au stress et au style de vie. L'Organisation dispose d'une structure formelle sensée veiller à la santé et au bien-être du personnel, ainsi que d'un service d'aide à la personne ; mais nous ne savons pas si elle a été en mesure d'influencer sur les facteurs de risque et les perceptions du bien-être en général.

## **Conclusions**

12. L'Association du personnel demande respectueusement au Comité exécutif de l'OPS d'examiner, d'approuver et de promouvoir les propositions et recommandations en relation avec les sujets abordés dans le présent document.

13. En tant qu'association, nous voulons contribuer à améliorer les conditions de travail du personnel de l'OPS/OMS, et par conséquent, la qualité du service de coopération technique. En ce sens, notre dialogue avec la Gestion de l'OPS s'intègre aux principes directeurs qui régissent les relations avec le personnel. L'Association du personnel soutiendra vigoureusement les réformes qui renforcent et améliorent la performance du Bureau sanitaire panaméricain dans sa mission de soutien aux États membres. Nous réaffirmons également notre engagement à contribuer à la réalisation de la mission de notre Organisation.

- - -