



ORGANISATION PANAMÉRICAINNE DE LA SANTÉ
ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ



146^e SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

Washington, D.C., ÉUA, 21-25 juin 2010

Point 6.3 de l'ordre du jour provisoire

CE146/31 (Fr.)

14 mai 2010

ORIGINAL: ANGLAIS

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

1. L'Association du personnel remercie les Membres du Comité exécutif de l'attention et de l'intérêt qu'ils portent aux questions relatives aux conditions actuelles de travail du personnel qui relèvent des dispositions de la fonction publique internationale. Le personnel de l'OPS sait gré aux Organes directeurs de l'Organisation pour la confiance qu'ils lui accordent. Il réaffirme son engagement à continuer à apporter une coopération internationale en santé et à accomplir la mission de l'Organisation conformément à sa vision et à ses valeurs.
2. Lors de la 146^e Session du Comité exécutif, l'Association du personnel fait état des relations entre le personnel et l'Administration et met en exergue des questions fondamentales revêtant un intérêt pour le personnel. Si bien des progrès ont été accomplis au fil du temps au sein de l'Organisation et dans ses conditions de travail, il n'en reste pas moins que de telles avances sont dues au soutien actif et à la contribution des représentants du personnel. A cet égard, nous souhaitons souligner la nécessité pour l'Administration et l'Association du personnel de maintenir des relations professionnelles prospectives aux fins de faire progresser nos plans de travail.
3. L'Association du personnel remercie les Organes directeurs pour leurs contributions et encourage leur participation continue aux mesures prises par l'OPS pour améliorer la fonction publique internationale et faire bénéficier les populations de nos États Membres.
4. Les paragraphes qui suivent mettent en relief certaines des questions les plus stratégiques que l'Association du personnel traite en étroite collaboration avec l'Administration de l'OPS.

Arrangements contractuels

5. La mise en œuvre d'un nouveau cadre contractuel a démarré à l'OPS. Le nouveau cadre envisage trois types de contrats : durée fixe, continue et temporaire. Les amendements proposés au Règlement du personnel seront prévus pour aligner entièrement les avantages et allocations du personnel temporaire de l'OPS sur ceux du système commun de l'ONU. L'Association du personnel est d'avis que l'Organisation devrait accomplir la mission confiée par la 144^e Session du Comité exécutif en vue d'application des nominations continues et d'aligner la politique de l'OPS sur celle de l'OMS.

6. L'Association du personnel souhaite également encourager l'Organisation à continuer à fournir au personnel des possibilités de développement professionnel, y compris la formation. L'Association est particulièrement préoccupée par la pratique voulant que plusieurs membres du personnel partis à la retraite soient rappelés temporairement à des postes réguliers de responsabilité. Cette pratique nie à l'Organisation la possibilité de développer sa composante personnel, empêche les membres sous contrat régulier d'acquérir un niveau plus élevé de compétence par le truchement d'une affectation intermédiaire temporaire et, partant, exerce un effet négatif sur le moral du personnel et le contexte de travail.

Bien-être du personnel

7. L'Association du personnel reconnaît l'équilibre travail/vie personnelle et le bien-être du personnel comme des thèmes essentiels des ressources humaines qui touchent les organisations tant du secteur public que du secteur privé et pense que de telles questions méritent que l'Administration de l'OPS leur consacre toute son attention et intérêt. Il existe plusieurs politiques et programmes au sein de l'OPS qui visent à faciliter et à améliorer l'équilibre travail et vie personnelle ainsi que le bien-être du personnel. Le problème, c'est qu'ils sont fragmentés et mal coordonnés. L'Association réitère sa volonté à travailler étroitement avec la direction de l'OPS pour se doter d'une approche plus systématique.

Développement et formation du personnel

8. Le conseil d'apprentissage (Learning Board) est un mécanisme essentiel permettant d'aligner les possibilités d'apprentissage sur les objectifs stratégiques figurant dans le Plan stratégique de l'OPS. L'Association du personnel participe activement à ce conseil et remplit son rôle consultatif auprès de la Directrice et du Management exécutif. L'Association assume également un rôle de supervision dans la sélection des projets et programmes institutionnels d'apprentissage qui seront financés par les fonds de l'OMS pour le développement du personnel. Il est important que l'Association du personnel

continue à participer activement au Conseil d'apprentissage pour s'assurer que les projets et programmes institutionnels d'apprentissage tiennent compte adéquatement des besoins de tout le personnel. Il est également important de faire connaître l'existence et l'utilisation de ces fonds.

Gestion de la performance

9. Le Système électronique d'évaluation de la performance (ePPES) qui sera relié au Plan de travail biennal est mis en œuvre actuellement dans tous les bureaux de l'OPS. L'Association a participé au test de ce nouveau système et propose que l'Administration fasse une évaluation du système à la fin de sa première année afin de corriger tout éventuel problème pouvant se présenter lors de la mise en œuvre.

Rôle des représentants du personnel

10. L'Association du personnel pense que sa participation active ainsi que celle du personnel en général, tout au long de la procédure, est cruciale pour créer un climat de confiance entre l'Administration et le personnel et s'assurer de la transparence et de l'intégrité dans tous les aspects des relations entre le personnel et la direction. Notre définition de l'intégrité part du principe que toutes les parties prennent part à la création d'un bon équilibre et qu'il existe des niveaux adéquats de participation du personnel pour atteindre des buts institutionnels significatifs et durables.

11. L'Association du personnel note avec plaisir les contributions faites par les représentants du personnel dans les efforts de gestion organisationnelle au sein des comités conjoints personnel-administration. Par ailleurs, l'Association pense que la direction doit encore reconnaître davantage le rôle des représentants du personnel et renforcer le niveau de communication entre l'Administration et l'Association du personnel pour arriver à une participation toujours plus authentique.

12. L'Association du personnel avance les suggestions suivantes: a) susciter une plus grande confiance chez le personnel et encourager les membres du personnel à participer aux procédures internes de l'OPS/OMS ; il faudrait faire participer davantage les représentants de l'Association du personnel aux consultations b) l'Administration devrait diffuser régulièrement des avis aux gérants leur demandant de soutenir les activités de l'Association du personnel et d'éviter de s'ingérer dans ses activités ;c) l'Association du personnel propose qu'un prix soit décerné pour service volontaire aux membres du personnels qui participent activement aux activités de l'Association, afin de reconnaître à leur juste valeur leurs nombreuses heures de services volontaires et encourager ainsi d'autres membres du personnel à s'engager ; d) les représentants du personnel qui ont été élus devraient disposer du temps et des ressources nécessaires pour mener à bien leur mission ; e) la création d'une communication et d'un dialogue ouverts et réguliers entre

l'Association du personnel et la direction ; f) l'acquisition de compétences nécessaires pour arriver à de bonnes relations personnel/direction.

Système pour l'intégrité et la gestion des conflits

13. L'Association du personnel a longuement revu et discuté des opérations du Système pour l'intégrité et la gestion des conflits (ICMS) et pense que sa complexité et le nombre des acteurs et des instruments en question risquent de se répercuter négativement sur sa performance et son efficacité. L'Association convient de certains des changements car ils amélioreront la résolution des conflits et encourageront une meilleure compréhension des processus de résolution. Il est important de faire ressortir le rôle de l'Ombudsman dans le processus informel de résolution des conflits sur les lieux du travail. Il reste encore des améliorations à faire et il est évident que le système actuel doit encore chercher à garantir une plus grande transparence par le biais d'une présentation systématique et ponctuelle des rapports des différents organes qui font partie du Système. Il lui faut également garantir l'indépendance de certaines fonctions en définissant clairement les termes de référence de chaque entité, l'équilibre entre elles avec à l'appui un système de suivi qui tienne compte de l'opinion des utilisateurs des services. Des mécanismes devront être mis en place pour accéder aux services aux différents niveaux de l'Organisation. Ces améliorations au sein du système judiciaire interne de l'Organisation permettront de vérifier les aspects suivants : a) les droits de la défense, b) le droit à un jugement juste, c) l'accès abrégé au système, et d) la prise de décision dans des délais raisonnables et réponses rapides.

14. L'Association du personnel pense également qu'il est nécessaire d'optimiser le système de justice interne, surtout les opérations du Conseil d'appels de l'OPS/OMS, en amendant et en mettant à jour les normes qui le régissent, en définissant clairement les termes de référence pour les membres et le président et en établissant un calendrier. L'Association est convaincue que le Conseil d'appels peut fonctionner de manière plus efficace et contribuer significativement à la qualité des procédures internes. L'Association ne croit pas dans une solution hybride pour la structure du Conseil et ne souhaite pas que le Conseil ne devienne plus « légalistique » que nécessaire.

Mesures à prendre par le Comité exécutif

15. L'Association du personnel demande au Comité exécutif d'envisager, d'avaliser et de promouvoir les propositions et recommandations contenues dans ce rapport et souhaite son engagement renforcé dans les mesures prises pour protéger le personnel et les conditions de travail du personnel.