



ORGANISATION PANAMÉRICAINNE DE LA SANTÉ
ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ



128^e SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

Washington, D.C., E-U, 25-29 juin 2001

Point 6.2 de l'ordre du jour provisoire

CE128/24 (Fr.)

16 mai 2001

ORIGINAL : ANGLAIS

DÉCLARATION DU REPRÉSENTANT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DU BSP

Cette communication de l'Association du personnel à la 128^e session du Comité exécutif a pour but de présenter aux Membres du Comité exécutif l'opinion de l'Association du personnel sur des questions concernant les membres du personnel et l'Organisation. Les questions dont traite le présent document ont été discutées lors de la XX^e réunion du Conseil de l'Association du personnel qui s'est déroulée à Caracas, Venezuela, du 13 au 17 novembre 2000.

Les questions dont traite le présent document portent sur la mission et la vision de l'Association du personnel, la réforme des ressources humaines et les amendements aux Règlements du personnel.

L'Association du personnel aimerait demander que les Membres du Comité exécutif soutiennent ses propositions. Cette demande est exprimée avec la conviction que l'Association du personnel, en protégeant le bien-être du personnel, participe également à l'amélioration continue de la qualité des services de l'Organisation et à la coopération avec les États membres.

TABLES DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
1. Introduction	3
2. Mission de l'Association du personnel	3
3. Vision de l'Association du personnel	3
4. Ressources humaines.....	4
5. Propositions.....	5
6. Réforme de la gestion des ressources humaines	5
7. Amendements aux Règlements du personnel.....	7
8. Conclusion.....	9

1. Introduction

L'Association du personnel du OPS/OMS souhaite exprimer sa gratitude aux Membres du Comité exécutif de l'OPS pour la possibilité qui lui est donnée de présenter les questions qui préoccupent le personnel. Nous avons ce privilège et cette responsabilité depuis 1978, grâce à une décision prise par le Comité exécutif lors de sa 80^e session. L'objectif de ces présentations est de partager avec le Comité exécutif les aspirations et préoccupations de nos membres et de faire état des conditions des relations personnel-direction du point de vue de l'Association du personnel.

2. Mission de l'Association du personnel

Elle consiste à représenter le personnel de l'Organisation panaméricaine de la Santé/l'Organisation mondiale de la Santé qui constitue l'atout structurel le plus important représentant près de 80% des coûts des Organisations. Parallèlement, dans une organisation fondée sur les connaissances, les compétences du personnel sont les moyens déterminants pour atteindre les objectifs institutionnels; travailler ensemble avec l'Administration de l'OPS à faire respecter et appliquer les règlements en place; motiver les membres du personnel et les aider à renforcer leur productivité et leur efficacité. En sa qualité d'entité institutionnelle reconnue en vertu des Règlements 910 et 920, l'Association a pour but de renforcer la représentation du personnel du OPS/OMS dans un cadre institutionnel et de coopérer dans le même temps avec l'Administration pour faire progresser l'objectif commun consistant à relever les défis de la santé et du bien-être de la population de la Région et d'assurer le suivi des nouveaux règlements.

3. Vision de l'Association du personnel

L'Association du personnel entend collaborer avec l'Administration du OPS/OMS à l'amélioration des conditions de service du personnel afin qu'il puisse poursuivre son objectif d'excellence technique en étant assuré qu'aucun effort ne sera épargné pour la protection de ses droits. A cette fin, il faudrait développer les capacités techniques requises au sein du personnel pour accentuer sa représentation et ses efforts en vue d'une participation plus importante dans la vie de l'Organisation.

L'Association du personnel entend représenter toutes les personnes qui travaillent pour l'Organisation, quel que soit le statut de leur contrat. Actuellement, des personnes ayant certains types de contrat éprouvent de grandes difficultés à se faire représenter par l'Association du personnel car elles sont assujetties à des règlements très divers et relèvent de la juridiction de lois et de conditions de vie différentes dans des lieux distincts.

L'Association du personnel reconnaît que l'équité et le panaméricanisme sont les principes directeurs qui devraient être appliqués aux politiques du personnel telles que compensations et recrutement en leur garantissant l'égalité des droits et en leur donnant la possibilité d'être représenté. Ces principes structurels fondamentaux sont l'essence même de l'Organisation.

"Cette universalité de la couverture, cette constance des préoccupations et cette conception globale des objectifs constitue une meilleure alternative à celle d'agir seulement dans l'intérêt de *quelques* groupes de travailleurs, tels que ceux du secteur formel, ou ceux déjà employés, ou encore ceux déjà couverts par des règlements explicites. L'universalité implique évidemment qu'il faut affronter de nombreuses questions difficiles qui ne doivent pas se poser si le domaine d'intérêt se limite à des groupes plus petits, tels que les travailleurs du secteur formel (sans tenir compte du secteur informel), ou même tous les salariés (sans tenir compte du travail à la maison), ou encore toutes les personnes qui travaillent (sans tenir compte des chômeurs)."

Amartya Sen : Travail et Droits, *Revue internationale du Travail*. Vol. 139 (2000), No. 2.

4. Ressources humaines

L'Association du personnel a pour principes directeurs l'équité et le panaméricanisme, la compensation égale à responsabilités égales, l'égalité des droits et la possibilité d'être représenté. Ces principes directeurs sont également ceux de l'Organisation.

L'Association du personnel souhaite un processus de réforme qui soit juste et équitable sans perdre de vue l'efficacité opérationnelle et l'efficacité par rapport au coût.

Pour que ce processus soit efficace, elle convient avec le Conseil exécutif de l'OMS 107/15 qu'il est urgent d'améliorer la fonctionnalité de la composante ressources humaines du système actuel. L'Association du personnel estime qu'il y a besoin de créer une unité des ressources humaines pour moderniser le traitement des ressources humaines et promouvoir la formation et le développement du personnel en concordance avec l'évolution constante des besoins de l'Organisation. Elle estime également qu'il faut procéder à un examen et une analyse continus des profils des postes pour assurer qu'ils sont constamment adaptés aux fonctions essentielles de l'Organisation. Ce profil devrait être conforme à l'objectif déclaré d'établissement d'un système informatique de gestion intégré et global, dont les ressources humaines constitueraient une composante importante. Le rôle administratif typique d'une unité du personnel sera rehaussé du fait qu'elle assurera une gestion véritable des ressources humaines.

5. Propositions

- Analyser, conjointement avec l'Administration, l'opportunité de remplacer l'administration du personnel, qui n'implique que le processus administratif, par une gestion du personnel, comprise en tant que l'établissement de méthodes de travail convenues par consensus.
- Discuter des moyens de mettre à la disposition de la totalité du personnel la technologie moderne pour lui permettre de travailler d'une manière efficace.
- Moderniser les conditions de travail du personnel. Parmi les orientations qui font actuellement l'objet de discussions et de mise à jour par l'Association du personnel et l'Administration, on peut citer : l'emploi partiel et la flexibilité des horaires, et une proposition future qui comporte la compression des heures de travail, le partage du travail, le travail à distance, et éventuellement l'amélioration du régime de retraite. Toutes ces innovations devraient être accessibles à titre d'incitation au recrutement et à la rétention des individus les plus compétents et pour assurer le maintien du niveau élevé de leur performance en leur offrant un cadre de mesures et de processus des ressources humaines tourné vers l'avenir et engagé à l'excellence.
- Négocier par le biais de négociations collectives l'adaptation de conditions d'emploi qui offrent des avantages mutuels au personnel et à l'Organisation; et
- Faire établir des audits extérieurs de gestion technique pour veiller à l'application et l'efficacité de ces changements structurels qui doivent respecter la conformité aux valeurs fondamentales de l'Organisation, à savoir l'équité, la solidarité et le panaméricanisme.

6. Réforme de la gestion des ressources humaines

L'Association du personnel estime que toute personne employée par l'Organisation participe pleinement à la vie de l'Organisation avec les mêmes responsabilités que tous ses autres membres et qu'elle devrait également jouir des mêmes droits au nom du principe de l'équité. Et que, par conséquent, cette personne a pleinement le droit d'avoir accès à un plan de carrière sur un pied d'égalité avec tous les autres membres de l'Organisation. Par conséquent, il est nécessaire que nos systèmes de recrutement suivent les mêmes principes et appliquent les mêmes méthodologies de compensation. Ce sera le seul moyen d'assurer que l'Organisation non seulement recrute, mais retient et développe également les personnes les plus compétentes dotées des capacités voulues pour assurer les services requis.

L'OPS/OMS souhaite que toutes les personnes qu'elles emploient agissent comme des membres d'une Organisation qui respectent les mêmes principes et qui sont attachés aux mêmes valeurs. Par conséquent, l'Organisation cherchera à encourager l'égalité des chances pour tous à tous les niveaux d'emploi, à aider à formuler et mettre en œuvre des politiques, procédures, et des structures internes de formation et de rapports pour assurer l'engagement aux valeurs et aux compétences développées à tous les niveaux de l'Organisation. L'Association estime que l'application du principe de partenariat avec le personnel se traduira par un accroissement de la crédibilité, de la responsabilité et de la tolérance, et par une meilleure compréhension au sein du personnel OPS/OMS et qu'elle fera progresser l'atmosphère de confiance et de coopération au sein de l'Organisation.

L'Association du personnel estime que le passage au développement d'un système global de ressources humaines pris comme un outil de gestion destiné à relier la gestion et le développement des ressources humaines au plan stratégique, aux finalités et aux objectifs de l'OMS constitue un élément extrêmement positif. Elle comporte la réorganisation des fonctions des ressources humaines incluant un nouveau système de données/information du développement des ressources humaines, ce qui constitue une évolution positive qui favorise une reconnaissance et une utilisation meilleures des talents des personnes. Une gestion efficace des ressources humaines au moyen de la connaissance et de la reconnaissance des capacités du personnel devrait aider les employés à trouver un travail et une carrière qui combleront leurs aspirations. Est également préconisée la reconnaissance du besoin de rotation, de mentors qui partagent leur expérience et de formation croisée pour le personnel, qui constitueraient des options à la formation que l'Organisation souhaiterait développer. D'autres inclusions souhaitables à cette réforme pourraient être envisagées telles que la promotion de la gestion des innovations et des changements, la gestion de la qualité intégrale, la participation du personnel et le processus d'examen par des collègues des produits de l'OMS.

Alors que l'OPS émet le concept de la réforme des soins de santé, l'Association du personnel estime également qu'il y aurait lieu de procéder à une réforme de la gestion et de la prise de décision au sein de l'Organisation. Si l'Organisation préconise la décentralisation de sa coopération technique, il est alors logique de l'appliquer au sein de l'OPS. L'Association du personnel cherche à renforcer les relations entre le personnel et la direction grâce à la transparence et la gouvernance participative au moyen des négociations collectives. C'est-à-dire qu'est envisagée une plus grande ouverture des processus budgétaires et de décision grâce à des possibilités plus nombreuses de présentation de variantes de politique du personnel et des points d'accès plus nombreux à l'analyse des politiques.

L'Association du personnel considère les négociations collectives comme le processus qui consiste à négocier des contrats entre les employés et la direction sur les conditions d'emploi. Les employés et la direction sont tous deux représentés par leur propre Comité de Négociations. Chaque partie est libre de soumettre des propositions et des contre-propositions. Ce processus va et vient jusqu'à ce qu'un accord soit convenu, qui formera la base du contrat. Dans le cas de thèmes où un accord ne peut pas être conclu, la direction peut imposer ses vues et le personnel peut les accepter ou s'y opposer. Un accord n'a pas de force exécutoire pour les parties jusqu'à ce que chacune d'entre elles ait approuvé l'accord négocié conformément à sa propre politique de ratification. Pour les employeurs, la ratification requiert généralement l'approbation d'un dirigeant ou d'un conseil d'administration. Pour les employés, la ratification signifie généralement un référendum qui approuve l'accord, mais d'autres moyens sont aussi possibles, e.g., l'approbation par un conseil d'administration de l'Association du personnel tel que son Conseil du Personnel dans le cas des employés de l'OPS. Parfois les deux parties conviennent que les négociateurs eux-mêmes peuvent conclure des accords à caractère exécutoire. Quel que soit le cas, chaque partie décide de sa propre politique de ratification.

Les négociations se font de bonne foi, chaque partie devant atteindre un compromis acceptable. Les négociations doivent être menées par des personnes qui connaissent bien les problèmes et qui reconnaissent la capacité de l'autre partie à représenter ses membres avec compétence.

7. Amendements aux Règlements du personnel

Allocation d'études

En ce qui concerne la Partie II, Section 2, 370, l'Association du personnel estime qu'une modification doit être apportée pour établir que l'allocation d'études doit être payable jusqu'à l'attribution du premier diplôme reconnu ou jusqu'à ce que l'étudiant arrive à l'âge de 25 ans, au premier des termes échu. Il faudrait modifier en ce sens la Règle 350.1.2. Ce changement est requis du fait que le personnel est sujet à des transferts de lieux d'affectation qui affectent la continuité des études des enfants en âge universitaire. Cette situation devrait être prise en compte dans un règlement juste qui permet aux membres de l'Organisation de couvrir les frais des études universitaires de base comme ils le feraient dans leur pays d'origine.

Annonces de postes vacants

En ce qui concerne la Disposition II.3.60.2 du Manuel, l'Association du personnel constate avec satisfaction que la limitation sur les réaffectations de postes a été levée. L'Association du personnel retient qu'une politique de rotation serait avantageuse tant pour le personnel que pour l'Organisation car elle servirait d'instrument de développement pour renforcer les connaissances et accroître l'exposition internationale.

Obligations familiales

En ce qui concerne la Disposition II.2.1380 du Manuel, l'Association du personnel souhaite assurer qu'un juge dûment qualifié prenne une décision judiciaire sur le problème domestique qui lui est soumis. Étant donné que les fonctionnaires sont parfois loin de leur pays d'origine et que les garanties d'une procédure régulière doivent être maintenues, l'Association du personnel estime que la règle ne devrait pas être appliquée jusqu'à ce que le décret soit final et émis par un juge compétent après que l'employé ait été dûment entendu en la matière. Nous estimons qu'il ne faudrait pas prendre action avant que ces assurances soient obtenues.

Congé spécial

L'Association du personnel constate avec grande satisfaction qu'une demande faite depuis longtemps a enfin été accordée pour que le personnel ait droit à un congé en cas de deuil. Ceci permet aux membres du personnel de payer leurs derniers respects à leurs êtres chers et de leur donner du temps libre pour ces circonstances particulières. L'Association du personnel demande que le temps du voyage soit accordé aux membres du personnel recrutés internationalement de sorte que ce droit soit effectivement étendu à ceux qui souffrent ces pertes à un moment où ils sont loin de chez eux et généralement séparés de leur famille. L'Association du personnel en appelle au sens de la justice et de l'égalité de l'Administration pour que cette disposition soit appliquée au personnel recruté sur le plan international.

L'Association du personnel préconise également l'extension de l'utilisation du congé de maladie sans justification pour s'occuper d'urgences familiales graves. Cette disposition est particulièrement bienvenue dans le cadre d'un environnement de travail convivial pour les familles. Autre demande de longue date dans le même ordre d'idées, l'octroi d'un congé de paternité permettrait de ne pas nuire à la vie de famille de nos membres. Le nouveau texte du Règlement du Personnel 820 permet également à l'Organisation de couvrir les dépenses de la famille accompagnant les membres du personnel dans des circonstances spéciales.

8. Conclusion

Pour conclure, l'Association du personnel souligne :

- que la mission de l'Association est de représenter l'atout le plus important de l'Organisation, à savoir son personnel;
- que la vision de l'Association du personnel est d'améliorer les conditions de service du personnel de l'OPS;
- que la classification des postes et les systèmes de compensation doivent être appliqués de manière uniforme à tous les niveaux d'emploi conformément à la primauté du droit;
- que l'OPS accepte la négociation collective comme étant le processus de négociation des contrats en bonne foi;
- que l'indemnité d'éducation soit payable au moins jusqu'à l'attribution du premier diplôme reconnu ou jusqu'à l'âge de 25 ans, au premier des termes échu;
- que le règlement relatif aux obligations familiales ne soit pas appliqué à moins que le décret ne soit final et émis par un juge compétent après que l'employé ait été dûment entendu en la matière; et
- que le temps du voyage soit ajouté au congé spécial accordé pour deuil familial aux membres du personnel recrutés au plan international.

L'Association du personnel exprime son souhait d'entretenir une relation de partenariat entre le personnel et la direction de sorte que l'Administration puisse travailler avec le personnel pour créer une force de travail qui soit la plus productive possible.