



ONUSIDA
PROGRAMME COMMUN DES NATIONS UNIES SUR LE VIH/SIDA

HCR UNODC
UNICEF OIT
PAM UNESCO
PNUD OMS
UNFPA BANQUE MONDIALE

UNAIDS/PCB(30)/12.12
15 mai 2012

**30^{ème} réunion du Conseil de Coordination du Programme de
l'ONUSIDA
Genève, Suisse
5-7 juin 2012**

**Rapport de l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA
(USSA)**

Introduction

1. Depuis juin 2004, l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA (USSA) adresse chaque année un rapport au Conseil de Coordination du Programme. Suite à la demande faite lors de la 28^{ème} réunion du Conseil de Coordination du Programme, l'Association a présenté un rapport et un communiqué supplémentaires au Conseil, à l'occasion de sa 29^{ème} réunion, pour évoquer les recommandations relatives aux ressources humaines issues de la deuxième évaluation indépendante, l'évaluation des fonctions du personnel de l'ONUSIDA et les processus de changement continu à l'ONUSIDA. L'Association est reconnaissante pour les opportunités supplémentaires de dialogue et d'implication, à ce moment dans l'histoire de l'Organisation. À l'heure où ce rapport est rédigé, le Comité exécutif de l'Association prépare sa réunion annuelle, à savoir cinq jours de rencontres au cours desquels, entre autres, il examinera les résultats de l'évaluation du personnel ayant été menée récemment par l'Association, mais aussi d'en discuter avec les hauts dirigeants et le Directeur exécutif. Ce document présente les développements clés ayant été réalisés depuis décembre 2011 et sera complété par une présentation orale du Président de l'Association devant le Conseil.

Mise en œuvre de l'évaluation des fonctions du personnel de l'ONUSIDA – « Façonner notre destin »

2. Depuis la présentation du précédent rapport de l'Association du personnel au Conseil, le processus de transformation de l'ONUSIDA est passé à la phase de mise en œuvre : « Façonner notre destin ». Le 1^{er} mars 2012, le Comité exécutif de l'Association a rencontré le Directeur exécutif pour avoir des informations et discuter du processus de mise en œuvre. Suite à cet échange, il était clair pour le Comité exécutif que le Directeur exécutif avait examiné avec attention tous les commentaires, inquiétudes, questions et idées dont le personnel, les dirigeants et les partenaires du monde entier lui avaient fait part. Tout aussi clair était l'investissement personnel en termes de temps et d'énergies du Directeur exécutif pour garantir un « aspect humain » du processus de changement. Selon nous, une telle approche est hautement bénéfique au personnel et à l'Organisation car elle réduit de manière significative les coûts de transaction, elle préserve le moral, tout en minimisant autant que possible l'anxiété et en permettant au personnel de se concentrer sur les résultats à fournir. Alors qu'il y avait des retards au niveau de l'échéancier initialement proposé au personnel en décembre 2011 – mettant ainsi la pression sur les personnes touchées, cette année, par la mobilité et une réaffectation, en particulier celles ayant une famille – le Comité exécutif de l'Association a communiqué au personnel son point de vue sur les efforts supplémentaires pour affiner le processus et il est apparu que les décisions finales étaient dans l'intérêt du personnel et de l'Organisation dans son ensemble.
3. À ce jour, le vaste exercice de mobilité est en cours, lequel concerne 15 pour cent du personnel du Secrétariat. L'Association a eu le plaisir de constater que les adaptations pour cet exercice ont créé de nouvelles opportunités pour le personnel du siège de l'Organisation – dans le contexte de renforcement de l'attention portée aux pays par l'Organisation – afin qu'il se porte volontaire pour être affecté à l'exercice de la mobilité. L'opportunité a été offerte au personnel qualifié des Services généraux d'être pris en considération pour des positions professionnelles internationales – permettant ainsi aux membres du personnel de chercher de nouveaux défis

professionnels au sein de l'ONUSIDA et à l'ONUSIDA de conserver des compétences, un dévouement et une mémoire institutionnelle. Des inquiétudes ont été exprimées quant au fait que le personnel basé dans les bureaux nationaux susceptibles d'être réduits en taille ou fermés à l'avenir, n'a pas eu l'opportunité d'être pris en considération dans le présent exercice. L'Association demande plus de clarté concernant l'avenir du personnel des bureaux des pays avant le prochain exercice de mobilité, mais également que le personnel des bureaux affectés soit éligible pour être inclus dans la mobilité et pris en considération en priorité dans tous les processus de recrutement et de sélection autres que l'exercice de la mobilité.

4. L'offre de séparation par accord mutuel a été bien accueillie par le personnel et nous avons été informés que plus de 30 candidatures ont été approuvées par le Directeur exécutif. L'Association a exprimé son appréciation quant à la forte implication des dirigeants pour inclure de tels mécanismes réduisant les impacts négatifs sur le personnel et l'Organisation, tout en parvenant à la flexibilité qui est nécessaire et à des économies pour l'ONUSIDA. Nous sommes impatients de voir publiée une procédure pour accompagner la mise en œuvre opérationnelle des arrangements pour un emploi volontaire à temps partiel, lorsque ceux-ci sont dans l'intérêt tant du personnel que de l'Organisation.
5. Lors de la soumission de ce rapport au début du mois de mai, l'Association préparait sa participation au Comité de mobilité et de réaffectation pour finaliser un ensemble de recommandations à l'attention du Directeur exécutif sur le placement du personnel. Les décisions finales devraient être communiquées d'ici juin aux membres du personnel, et les réaffectations devraient avoir lieu dans les deux ou trois mois qui suivent. L'Association se réjouit que, conformément à la révision de la politique de mobilité publiée en février 2012, l'exercice débutera plus tôt à l'avenir (d'ici fin septembre au lieu de fin janvier), ce qui permettra aux membres du personnel de prendre connaissance de leur nouvelle affectation à une date bien plus avancée et être ainsi en mesure de mieux se préparer professionnellement et personnellement pour leur déplacement.
6. Dans le communiqué adressé au Conseil en décembre 2011, l'Association a mis l'accent sur les six résultats clés suivants qu'elle souhaite atteindre d'ici fin 2012 :
 - i Nous avons utilisé toutes les mesures disponibles pour protéger et conserver les membres actuels du personnel dans lesquels l'organisation a investi ; ce faisant, nous évitons les frais inutiles liés à « l'ajustement du personnel » et à la séparation de personnel.
 - ii Nous avons articulé et utilisé des processus équitables et transparents, conformément au Règlement et Statut du personnel et obtenu, au final, « Zéro Litige » dans le contexte d'ajustement du personnel.
 - iii Un accompagnement de carrière a été offert à tout membre du personnel confronté à une séparation de l'ONUSIDA et ayant besoin d'un emploi, ce qui inclut un entraînement, un reclassement, ainsi que des opportunités de développement professionnel. L'« approche humaine » tient compte des circonstances individuelles et familiales du membre du personnel pour négocier les conditions et les indemnités du licenciement.

- iv Nous avons optimisé l'utilisation des compétences et de l'expérience de chaque membre du personnel et investi pour les étendre afin que l'ONUSIDA maintienne sa capacité face aux défis et aux opportunités qui nous attendent.
 - v Notre structure et notre approche favorisent l'agilité, la collaboration et l'innovation ; les collègues partagent facilement leurs connaissances et leur expertise et parviennent à construire ensemble des solutions à travers l'Organisation.
 - vi Nous avons saisi l'opportunité de mettre de l'ordre dans notre maison, en devenant par exemple le premier organe des Nations unies à déclarer avec confiance que toutes les personnes employées ont un contrat en qualité de personnel.
7. L'Association reconnaît que la plupart, voire tous les processus de changement au niveau de l'organisation laisseront au moins certaines personnes affectées négativement, et on s'attend à ce que ce soit également le cas au sein de l'ONUSIDA. Bien qu'il soit trop tôt pour évaluer les progrès réalisés concernant certains résultats que nous visons, à ce stade nous considérons le processus de transformation comme étant en général « en cours ». De plus amples détails seront partagés lors de notre présentation orale au Conseil, en tenant également compte de l'analyse de l'évaluation du personnel de l'Association. Nous sommes certains que tous les efforts sont mis en œuvre pour s'assurer que cette transformation de l'organisation est réalisée pour minimiser les impacts négatifs sur les personnes, et pour maximaliser notre impact collectif en qualité de personnel œuvrant pour la riposte au VIH.

Répondre aux préoccupations concernant l'Assurance-maladie du personnel de l'OMS

8. L'année dernière, l'Association a signalé que les membres du personnel qui passent à un contrat ONUSIDA dans le contexte du système administratif unique se disaient très préoccupés par la qualité des prestations de l'Assurance-maladie du personnel de l'OMS, à savoir l'absence de reconnaissance au niveau local (d'où des dépenses élevées à la charge du personnel ou une négociation compliquée pour obtenir un paiement d'avance), la longueur des délais de remboursement et des procédures de demande d'indemnités sur papier obsolètes. L'Association continue à recevoir des rapports réalisés par des membres du personnel des bureaux qui rencontrent ce type de difficultés particulièrement graves. Nous avons été ravis d'avoir la possibilité, au début de l'année, de discuter de cette situation avec le Directeur exécutif, et d'entendre son engagement pour trouver une solution durable. Nous attendons avec impatience de discuter avec les hauts dirigeants au sujet des progrès et sur la manière nous permettant de soutenir ces efforts.

Conclusion

9. L'Association continue à profiter d'un dialogue constructif et fructueux avec les hauts dirigeants et le Directeur exécutif. Un tel dialogue est bénéfique à tout moment dans l'histoire d'une organisation, mais il peut constituer un atout particulièrement précieux pendant une période de transformation et de réalignement. Le personnel soutient la vision du Directeur exécutif et se réjouit de faire en sorte que ce processus de

changement soit aussi bénéfique que possible aux personnes qui vivent et qui sont affectées par le VIH dans le monde entier. Si nous « maintenons cette ligne » – entretenir le dialogue comme nous le faisons – nous sommes certains que nous en ressortirons plus forts et que nous inspirerons des processus de transformation similaires chez d'autres organisations, au sein et au-delà des Nations Unies.