



CONSEIL DE COORDINATION DU PROGRAMME DE L'ONUSIDA

UNAIDS/PCB (32)/13.11

Date de publication : 5 juin 2013

TRENTE-DEUXIEME REUNION

Date : 25-27 juin 2013

Lieu : Salle du Conseil exécutif, OMS, Genève

Point 6 de l'ordre du jour

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

Documents supplémentaires sur ce point : *aucun*

Action requise lors de cette réunion–le Conseil de coordination du Programme est invité à :

Prendre acte du rapport du représentant de l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA.

Conséquences des décisions en termes de coûts : aucune.

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.
2. 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. A l'heure où ce rapport est rédigé, le Comité exécutif de l'Association vient de tenir sa réunion annuelle, à savoir cinq jours de rencontres au cours desquels il a examiné les résultats de l'enquête menée récemment par l'Association auprès du personnel du Secrétariat et à laquelle ont répondu 55 % des personnes en poste sur le terrain et au siège de l'Organisation, et a discuté de ces résultats avec les hauts dirigeants et le Directeur exécutif.
3. Ce document présente les développements clés ayant été réalisés depuis juin 2012, dont les priorités pour le personnel telles qu'elles ressortent de l'enquête menée par l'Association, et sera complété par une présentation orale du président de l'Association devant le Conseil.

POURSUITE DE L'ÉVALUATION DES FONCTIONS DU PERSONNEL DE L'ONUSIDA – « Façonner notre destin »

4. Dans le précédent rapport présenté au Conseil, nous indiquions que le processus de transformation et de réalignement stratégique de l'ONUSIDA était passé à la phase de mise en œuvre. Depuis la présentation de ce rapport, le processus de réalignement s'est poursuivi, notamment via la finalisation de l'exercice 2012 de mobilité et de réaffectation et le démarrage de l'exercice 2013.
5. L'Association participe aux comités consultatifs stratégiques impliqués dans le processus de réalignement, notamment le Comité sur la mobilité et le réalignement et le Comité d'examen des technologies de l'information. Nous rencontrons également régulièrement les hauts dirigeants de l'Organisation. Au sein de ces instances et lors de ces rencontres, l'Association plaide pour un changement qui permette à l'ONUSIDA d'être parfaitement adapté à sa mission et guidé selon des critères clairs et des processus transparents et participatifs qui réduisent les retombées négatives pour le personnel.
6. Dans le contexte du réalignement, nous avons accueilli avec satisfaction la mise en œuvre de mesures exceptionnelles qui visent à maximiser les opportunités pour le personnel, avec notamment le maintien en fonction des collaborateurs actuels, et témoignent d'une approche du changement intégrant la dimension humaine. Les membres du personnel concernés par les fermetures de bureaux et les suppressions de postes ainsi que les volontaires parmi les effectifs du siège en 2012 ont été inclus dans le processus de mobilité et de réaffectation. L'opportunité a été offerte au personnel qualifié des Services généraux et au personnel basé dans les bureaux nationaux d'être pris en considération pour des postes internationaux. Un accompagnement de carrière a été proposé à tout membre du personnel quittant l'ONUSIDA. L'Association a exprimé sa

satisfaction face à l'engagement solide pris par la direction en faveur de cette approche, que nous considérons comme hautement bénéfique tant pour le personnel que pour l'Organisation car elle réduit le coût des transactions, préserve la mémoire institutionnelle et renforce le rôle et la responsabilité du personnel quant à la réalisation des objectifs visés. Même si le changement est toujours difficile, nous sommes convaincus que cette approche améliore notre flexibilité et notre capacité à nous adapter à l'évolution des besoins de la riposte au sida.

7. L'exercice de mobilité et de réaffectation de 2012 a concerné plus de 10 % du personnel du Secrétariat. D'après les résultats de l'enquête réalisée par l'Association, la majorité des personnes qui prennent part à cet exercice estiment qu'il leur permet de faire évoluer leur carrière. Toutefois, près de 1 répondant sur 4 juge qu'il faut améliorer les conseils et l'appui technique afin de permettre à chacun de remplir ses nouvelles fonctions avec un maximum d'efficacité. Les mutations découlant des décisions prises dans le cadre de l'exercice de mobilité et de réaffectation de 2013 devraient intervenir dans le courant des deux ou trois prochains mois. L'Association a déjà eu des discussions fructueuses avec les dirigeants sur les moyens de renforcer les opportunités de formation et de développement professionnels dans ce contexte et au-delà.
8. L'Association reconnaît que ce processus de changement dans l'organisation a eu des conséquences négatives pour certaines personnes. Nous continuons à préconiser à nos collègues de profiter des mesures spéciales mises en place afin de permettre au personnel concerné de quitter l'ONUSIDA en ayant en main les outils nécessaires pour saisir au mieux les opportunités d'emploi en dehors de l'Organisation.

REPONDRE AUX PREOCCUPATIONS CONCERNANT L'ASSURANCE MALADIE DU PERSONNEL DE L'OMS

9. L'année dernière, l'Association a signalé que les membres du personnel, en particulier ceux basés dans les pays, qui passent à un contrat ONUSIDA dans le cadre du système administratif unique se disaient très préoccupés par la qualité des prestations de l'Assurance maladie du personnel de l'OMS, à savoir la non reconnaissance au niveau local (d'où des dépenses élevées à la charge du personnel ou une négociation compliquée pour obtenir le tiers payant), la longueur des délais de remboursement et l'absence de déclaration en ligne. Les résultats de l'enquête réalisée cette année laissent apparaître des signes d'amélioration dans le niveau d'appréciation globale de l'assurance maladie du personnel, avec notamment une légère réduction des délais de remboursement. Ces améliorations sont dues très vraisemblablement aux mesures spécifiques mises en place par la division Gestion des ressources humaines de l'ONUSIDA, en particulier la possibilité d'adresser les demandes de remboursement avec accusé réception. Toutefois, il faut encore en moyenne attendre deux mois pour être remboursé. Parmi le personnel basé dans les pays, près d'une personne sur cinq indique avoir du reporter son traitement en raison des délais de remboursement. L'impact sur le personnel national, surtout celui des services généraux, est particulièrement sévère.
10. Nous sommes ravis qu'un groupe de travail conjoint sur la réforme du système d'assurance maladie du personnel associant des membres du personnel et de la direction et coprésidé par la division Gestion des ressources humaines et l'Association, ait entamé ses travaux. Nous continuons d'être encouragés dans

nos efforts par le solide engagement du Directeur exécutif à trouver une solution durable aux sérieuses préoccupations exprimées par le personnel. Le Directeur exécutif a également fait part de son soutien total à la mise en œuvre des mesures transitoires visant à atténuer les effets négatifs sur les membres du personnel et leur famille. Nous sommes impatients de poursuivre nos discussions avec les hauts dirigeants et de soumettre des recommandations au Directeur exécutif au cours des mois à venir sur les différentes possibilités de réponse à ces préoccupations.

LA BONNE SANTE DU PERSONNEL CONDITIONNE CELLE DE L'ONUSIDA

11. En 2012, les résultats de l'enquête réalisée par l'Association auprès du personnel du Secrétariat, montraient des progrès dans la résolution des cas de harcèlement, de mauvais traitement, de discrimination et d'abus d'autorité au sein de l'ONUSIDA. D'après les résultats de 2013, les membres du personnel sont nombreux à percevoir de nouveaux progrès dans ce domaine, en particulier dans les régions où les mesures les plus ciblées ont été mises en place pour favoriser le dialogue et lancer des actions de soutien à la prévention. Toutefois, malgré ces avancées, nous ne sommes pas encore parvenus à éradiquer totalement ces problèmes. Bien que la majorité des membres du personnel déclarent connaître les procédures à suivre au cas où ils s'estiment victimes de harcèlement, de mauvais traitement, de discrimination ou d'abus d'autorité, très peu d'entre eux indiquent qu'en pareille situation ils ont entamé une action formelle pour résoudre le problème. Il reste encore à faire pour prévenir le harcèlement, les mauvais traitements, la discrimination et l'abus d'autorité au sein de l'ONUSIDA, notamment renforcer les compétences du personnel en matière de communication et de gestion des conflits, tout en favorisant un solide travail d'équipe et un environnement de travail respectueux de chacun dans tous les bureaux de l'Organisation.
12. Dans le contexte du réalignement stratégique de l'ONUSIDA, les résultats de l'enquête de l'Association traduisent également la nécessité d'explorer les signes de stress et d'anxiété au travail décelés chez certains membres du personnel et de se pencher sur l'augmentation du nombre de cas signalés de demandes répétées de présence en dehors des heures normales de travail. Nous sommes impatients d'étudier une nouvelle politique de flexibilité d'organisation du travail qui à nos yeux pourrait permettre à chacun de mieux gérer ses contraintes professionnelles sans sacrifier ses obligations personnelles et familiales. Lors de sa réunion annuelle, le Comité exécutif de l'Association et les dirigeants de l'ONUSIDA ont discuté pendant une demi-journée des mesures à prendre pour promouvoir la santé et le bien-être du personnel afin de maximiser notre contribution collective à la riposte au VIH. Nous sommes impatients de poursuivre ce dialogue. Face à l'importance des enjeux, l'Association préconise d'utiliser tous les points d'entrée disponibles pour soutenir les collaborateurs et favoriser des conditions de travail propices au développement personnel et organisationnel, qui font de l'ONUSIDA un lieu de travail idéal, attirant et fidélisant les personnes ayant le plus fort potentiel de réussite.
13. Parmi les autres questions prioritaires identifiées par le personnel figurent la transparence et l'équité des processus de sélection et de promotion, l'avancement et les opportunités de carrière ainsi que la sûreté et la sécurité. L'analyse des résultats de l'enquête se poursuivra au cours des prochains mois et fera l'objet d'autres discussions avec les hauts dirigeants de l'Organisation.

CONCLUSION

14. L'Association continue d'entretenir un dialogue proactif et constructif avec les hauts dirigeants et le Directeur exécutif. L'année dernière, cette collaboration entre personnel et direction a produit des résultats déterminants, en particulier concernant les questions de harcèlement et de mauvais traitement sur le lieu de travail, la réduction des délais de remboursement des frais médicaux et la prise en compte de la dimension humaine dans l'approche de changement de l'organisation. Nous sommes impatients de continuer à nous impliquer aux côtés de la direction pour répondre aux questions prioritaires soulevées par le personnel et servir la vision des pays et du Directeur exécutif concernant la riposte au sida pour l'après-2015. Une main d'œuvre robuste est essentielle pour garantir une organisation solide, capable d'assurer un soutien sans faille aux ripostes nationales au VIH et à la vision d'un monde débarrassé du sida.

[Fin du document]