

# Déclaration du représentant de l'Association du personnel du Secrétariat de L'ONUSIDA

**Documents supplémentaires pour ce point : N/A**

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

- Prendre note de la déclaration du représentant de l'Association du Personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA.

**Implications financières de la mise en œuvre des décisions : *aucune***

## Table des matières

<b>Introduction .....</b>	<b>4</b>
<b>Contexte de l'Association du personnel de l'ONUSIDA.....</b>	<b>4</b>
<b>Progrès dans la mise en œuvre des recommandations de l'USSA issues de la 54<sup>e</sup> réunion du CCP .....</b>	<b>6</b>
<b>Relations de travail entre la direction et l'USSA.....</b>	<b>7</b>
<b>Défis rencontrés et perspectives d'avenir.....</b>	<b>8</b>
<b>Recommandations proposées.....</b>	<b>9</b>

## Introduction

1. Au nom de l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA (USSA), je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de partager avec vous ce rapport sur les problèmes affectant le personnel. Notre présentation s'appuie sur des données collectées par l'USSA, toutes les réunions publiques du personnel, les contacts régionaux et les communications directes du personnel. Elle fait également le point sur la mise en œuvre des recommandations que l'USSA a proposées l'année dernière.
2. L'USSA n'a disposé que d'un temps limité pour formuler des commentaires globaux sur le nouvel organigramme, qui n'a été publié que le lundi 16 juin.

## Contexte de l'Association du personnel de l'ONUSIDA

3. L'USSA a été créée en avril 2005 en tant qu'association indépendante du personnel, représentant l'ensemble du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA. En vertu de nos statuts, les objectifs de l'Association du personnel sont les suivants :
  - s'assurer que les conditions d'emploi de l'ensemble du personnel sont conformes aux normes de travail généralement acceptées, en particulier celles recommandées par l'Organisation Internationale du Travail, aux principes du Règlement et du Statut du personnel et à d'autres dispositions légales applicables à l'ensemble du personnel ;
  - sauvegarder les droits et les intérêts de tous les membres du personnel et promouvoir leur bien-être ; et
  - coopérer à la réalisation des objectifs de l'ONUSIDA.
4. En outre, pour permettre le travail de l'Association du personnel, l'Accord de coopération de 2010 entre la direction de l'ONUSIDA et l'USSA stipule une collaboration de bonne foi pour la consultation sur les politiques, les procédures et les pratiques relatives aux conditions d'emploi et aux questions affectant le personnel dans le cadre de la gestion et de l'administration quotidiennes de l'organisation. Cet accord engage également la direction à fournir des ressources opérationnelles à l'association du personnel.
5. Nous sommes l'une des rares associations du personnel des Nations unies à gérer un mécanisme de soutien juridique pour le personnel. Cependant, bien que l'Association du personnel représente l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA, seuls 350 membres cotisants peuvent prétendre à un soutien juridique limité en cas de besoin au cours de leur emploi à l'ONUSIDA. Au cours des deux dernières années, l'USSA a pu aider huit membres du personnel à obtenir des conseils juridiques pour revoir les décisions relatives aux conditions d'emploi jugées incompatibles avec les normes du travail et/ou le règlement intérieur du personnel ou en violation des droits du personnel.
6. Tout d'abord, quelques remarques générales avant d'entrer dans le vif du sujet.
  - a. Les deux dernières années ont été très difficiles pour le personnel. Malgré de nombreuses perturbations, en tant que ressource la plus précieuse que possède l'ONUSIDA, nous sommes restés résilients et engagés à faire notre part pour mettre fin au sida. En raison des contraintes financières, de la reconfiguration des programmes et de la restructuration organisationnelle, la charge de travail du personnel du Secrétariat a considérablement augmenté, rendant l'épuisement professionnel lié au stress presque inévitable pour beaucoup.
  - b. La restructuration qui se traduira par une réduction de plus de 55 % des

postes aura un impact négatif significatif sur la capacité des organisations à mettre en œuvre la Stratégie mondiale de lutte contre le sida et à répondre aux attentes des gouvernements et des communautés, en particulier à un moment où les ressources diminuent déjà au niveau des pays, en raison des décisions du gouvernement américain de réduire considérablement le financement de nombreux programmes de lutte contre le VIH.

- c. Malgré cela, nous restons pleinement engagés à remplir notre mandat et notre mission. La restructuration actuelle, d'une ampleur et d'une gravité sans précédent, ne nous décourage pas et ne nous empêche pas de mener un débat créatif et constructif sur l'avenir de l'organisation et, plus généralement, de la riposte au VIH. Cela dit, l'USSA n'est vraiment pas convaincue que la solution présentée par le Cabinet puisse être vue comme « la moins mauvaise ».
- d. L'USSA pensait que l'ONUSIDA appliquerait les principes opérationnels clés de confiance et de transparence, et pas uniquement de solvabilité, pour gérer ces changements et atteindre nos objectifs communs. Le personnel a insisté sur ce point et l'a exigé de la direction à chaque occasion, y compris lors de la dernière enquête mondiale auprès du personnel en 2022. Toutefois, le processus menant à la restructuration n'a pas été inclusif et le personnel n'a que très peu participé à la prise de décision concernant la refonte de leur propre organisation. L'équipe de projet n'a consulté personne au-dessous du niveau des directeurs régionaux et des responsables de pratique, et la demande de l'USSA d'avoir une consultation plus large avec le personnel et le comité exécutif de l'USSA n'a pas été acceptée. La direction a invoqué des contraintes temporelles et financières pour justifier ce processus rapide, brutal et difficile.
- e. L'USSA prend acte, en la remerciant, de l'adoption de ses suggestions dans des politiques qui permettront d'économiser des ressources organisationnelles, et elle demande instamment à la direction d'utiliser ces économies pour créer ou préserver des emplois pour le personnel. Il s'agit notamment d'autoriser l'embauche de personnel distinct en tant que consultants, de leur donner la priorité dans les recrutements futurs et d'autoriser des modalités de travail flexibles à temps partiel et à distance pour le personnel. Nous demandons instamment à la direction de veiller à ce que le personnel puisse bénéficier pleinement de ces dispositions pour lui permettre de partir dans la dignité. Le personnel s'inquiète de la santé financière et de la capacité des ressources humaines de l'ONUSIDA et des installations de gestion des services mondiaux de l'OMS à payer les droits de séparation au personnel en temps voulu.
- f. Bien que le personnel ne faiblira pas dans son engagement envers les personnes et les communautés que nous servons et dans sa participation à la riposte au VIH, il est désormais clair pour l'USSA qu'en décidant de sacrifier ses principaux atouts, l'ONUSIDA sera confronté à de profondes difficultés pour remplir son mandat et atteindre les nouveaux objectifs mondiaux en matière de lutte contre le sida, la rhétorique habituelle mise à part. « Faire plus avec moins » est facile sur le court terme. À long terme, il ne s'agit plus que de « pensée magique ». Nous demandons donc instamment au Conseil de coordination du Programme (CCP) de peser de tout son poids sur les efforts de mobilisation des ressources de l'organisation et d'user de son influence pour convaincre les entités contributrices d'augmenter leurs contributions

au budget de base de l'ONUSIDA.

## Progrès dans la mise en œuvre des recommandations de l'USSA issues de la 54<sup>e</sup> réunion du CCP

7. Monsieur le Président, je vais maintenant faire le point sur les progrès ou les mesures qui ont été prises à la suite des recommandations formulées par l'Association du personnel l'année dernière.

**Recommandation 1 de l'USSA.** *Un rapport clair et complet sur la conclusion du réalignement et de la stratégie en matière de personnel. Quel est le plan de ressources humaines ? Quelle forme prendra la mobilité dans le nouvel ONUSIDA ?*

8. Plus de deux ans après, le personnel n'a toujours pas reçu de rapport complet sur la mise en œuvre du réalignement. Cependant, le fait de procéder à une nouvelle restructuration majeure, deux ans à peine après le dernier exercice à grande échelle, suscite de vives inquiétudes parmi le personnel.
9. La première indication d'une baisse des ressources totales disponibles pour la riposte mondiale au VIH, y compris le Programme commun, remonte à 2015, si ce n'est plus tôt. Les tentatives pour atténuer l'impact des réductions continues des contributions des donateurs à la riposte au VIH, ou pour les inverser, y compris toute planification « stratégique » de nos ressources humaines, ont été superficielles, cosmétiques et manifestement infructueuses.
10. Alors que nous avons atteint un nouveau point d'inflexion dans la vie de l'organisation, ce sera une fois de plus nous, ses membres, qui devons payer le prix, non pas parce qu'elle offre une garantie absolue de survie à long terme et/ou de réalisation de la cible 3.3 de l'ODD, ce qui en ferait un sacrifice justifiable, bien que douloureux, mais parce que c'est la solution la plus rapide et la plus simple qu'elle puisse trouver. C'est aussi la moins créative.

**Recommandation 2 de l'USSA.** *Une mise à jour semestrielle des efforts de mobilisation des ressources de l'ONUSIDA.*

11. Le personnel a demandé et attend toujours une mise à jour régulière de la situation financière de la part des hauts responsables de l'organisation. L'absence et/ou la non-disponibilité de ces informations suscitent une grande inquiétude quant à l'efficacité de l'exercice de restructuration en cours. Ce rapport doit refléter la redevabilité concernant la mobilisation des ressources.

**Recommandation 3 de l'USSA.** *La mise en œuvre de mesures de soutien au personnel pour faire face à des charges de travail élevées.*

12. Le Secrétariat de l'ONUSIDA se trouve dans une situation critique, puisqu'il est engagé dans l'élaboration de la nouvelle Stratégie mondiale de lutte contre le sida 2026-2030 et que ce processus nécessite un engagement fort et une attention maximale de la part de l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA. Cependant, le personnel est très stressé en raison de sa lourde charge de travail et d'un exercice de restructuration en cours, de nombreux postes vacants étant gelés pour une durée indéterminée. L'Association du

personnel demande au Conseil d'administration de soutenir les efforts de mobilisation des ressources du Secrétariat de l'ONUSIDA pour nous permettre, ensemble, de mettre fin au sida en tant que menace pour la santé publique d'ici à 2030.

**Recommandation 4 de l'USSA.** *Une couverture d'assurance maladie du personnel qui soit accessible, raisonnable et disponible en permanence pour l'ensemble du personnel.*

13. L'USSA a travaillé avec le Bureau exécutif mondial de l'OMS, de l'ONUSIDA, des Associations du personnel de l'OPS/l'AMRO et des collègues de la couverture d'assurance maladie du personnel afin d'obtenir des services d'assurance maladie plus accessibles et plus raisonnables, en soulignant les goulots d'étranglement et les problèmes de procédure. La couverture d'assurance maladie du personnel entreprend également une révision de son offre et de ses procédures, en les comparant à celles d'autres fournisseurs d'assurance maladie.

**Recommandation 5 de l'USSA.** *Garantir un environnement favorable et stimulant pour l'Association du personnel et veiller à ce qu'elle dispose de ressources suffisantes.*

14. En tant que représentant de l'ensemble du personnel, il est essentiel que l'USSA soit impliquée et consultée à chaque étape des plans de restructuration de l'ONUSIDA et à chaque changement affectant le personnel. Cette implication qui doit être significative, et non superficielle, est essentielle pour favoriser la transparence, instaurer la confiance et créer un environnement de travail favorable au sein de l'ONUSIDA.

#### **Relations de travail entre la direction et l'USSA**

15. Monsieur le Président, comme il est d'usage, je souhaite faire une brève mise au point sur les relations de travail entre la direction de l'ONUSIDA et l'Association du personnel.
  - L'USSA participe à de nombreux organes de surveillance et de gestion des ressources humaines de l'ONUSIDA, notamment en tant qu'observateur auprès de l'équipe de direction, et en tant que membre du Comité de révision du recrutement et des groupes de travail sur le devoir de diligence. Nous continuerons à travailler avec la direction pour améliorer l'assurance maladie du personnel au cours de l'année à venir.
  - Nous avons également des réunions mensuelles régulières avec le directeur de la gestion, des ressources humaines et de la gestion du changement. Dans l'ensemble, nous pensons qu'après quelques années difficiles, nos relations avec la direction s'améliorent et continueront, nous l'espérons, à s'améliorer, étant donné notre objectif commun de faire progresser la riposte au VIH, tout en gardant le bien-être du personnel au centre des préoccupations.
  - Le président de l'USSA a été nommé coprésident du groupe de consultation sur la restructuration du personnel.

## Défis rencontrés et perspectives d'avenir

### Mise en œuvre de la restructuration

15. L'USSA a pris note de la profonde préoccupation du personnel concernant le manque apparent de transparence du processus de restructuration actuel pour plusieurs raisons, ainsi que le manque de consultation significative avec le personnel et l'Association du personnel sur les décisions de restructuration. Le processus était brutal et rapide et n'offrait aucun espace pour une consultation significative.
- L'USSA a recueilli les avis du personnel et les a transmis au Cabinet, mais nous ne savons pas si ces avis ont été utilisés et de quelle manière.
  - Le manque de communication à tous les niveaux de la hiérarchie (Centre mondial, régions, etc.) concernant la restructuration a suscité une grande anxiété parmi le personnel. Le processus était très centralisé et ce manque de communication a érodé la confiance dans le processus de restructuration, tout en mettant en péril le travail et en affectant la santé mentale du personnel.
  - L'USSA a organisé une session juridique à l'intention de l'ensemble du personnel sur les droits et les prestations et a offert un soutien juridique au personnel lors de sessions auxquelles ont participé plus de 300 membres du personnel.
16. Monsieur le Président, il est impératif que le Conseil et la direction soient conscients du fait que cette restructuration fait suite à la réorganisation de 2022, qui a suscité beaucoup d'anxiété et de peine. Ces expériences et ces blessures sont encore bien présentes pour certains membres du personnel. Ainsi, la responsabilité incombe à la direction lors de cette phase de restructuration de convaincre le personnel que le processus a été mené conformément aux principes d'équité, de transparence et de responsabilité.

### Discussions sur la révision du protocole d'accord

16. L'USSA a eu du mal à se doter de toutes les ressources nécessaires. La direction a demandé une révision du protocole d'accord et a indiqué une réduction importante du soutien budgétaire à l'USSA. La réduction proposée est principalement axée sur la fin du soutien apporté à la réunion annuelle en personne du Comité exécutif de l'USSA avec la direction. L'Association du personnel continuera à plaider pour que l'USSA soit dotée de toutes les ressources nécessaires pour lui permettre de signaler les problèmes affectant le personnel et de travailler avec la direction de manière constructive. Pour sa part, l'Association du personnel réexaminera également sa structure et ses statuts après la restructuration afin de s'aligner sur la nouvelle structure de l'ONUSIDA.

### Charge de travail, bien-être mental et engagement global dans la riposte au VIH

17. Nous comprenons les circonstances difficiles auxquelles l'organisation est confrontée, qui ont contraint nombre d'entre nous à assumer de nouvelles tâches et à faire des heures supplémentaires, bien au-delà du temps nécessaire à l'exécution de nos propres tâches. Dans les bureaux, sur le

terrain comme au Centre mondial, le personnel est bombardé d'un nombre considérable de tâches (dont beaucoup sont classées comme urgentes) qui nécessitent souvent des journées de travail extrêmement longues et nuisent à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Le bien-être du personnel est primordial et nous espérons que la direction se penchera sur ce problème le plus rapidement possible.

### **Aucun financement reçu cette année**

18. L'USSA a volontairement décidé de ne pas demander de fonds à la Direction en raison de la situation financière actuelle, à l'exception du conseil de la FICSA qui a eu lieu au début de l'année.

### **Recommandations proposées**

19. L'Association du personnel présente ci-dessous un résumé des questions en suspens que le personnel souhaiterait voir traitées par la direction.
  - La direction devrait prendre des mesures concrètes et proactives, en communiquant au personnel les critères objectifs utilisés pour parvenir aux décisions et en le convainquant que le processus a été réellement mené conformément aux principes d'équité, de transparence et de responsabilité.
  - Nous avons vu l'organigramme et il montre que l'ONUSIDA reste une structure très hiérarchisée. La direction doit produire un rapport final clair décrivant sa prise de décision et sa méthodologie en matière de restructuration, et ne pas se contenter de diffuser des résultats sommaires lors de « réunions publiques » ou sur l'intranet. Au minimum, le rapport de la société de conseil en gestion qui a été recrutée devrait être diffusé auprès du personnel. Même les décisions les plus sévères, lorsqu'elles sont clairement motivées, peuvent être digérées.
  - L'USSA salue la décision de veiller à ce que le personnel vivant ouvertement avec le VIH soit engagé de manière significative et soutenu de manière adéquate et qu'il ne soit pas affecté de manière disproportionnée pendant cette période d'incertitude.
  - La restructuration doit, dès le départ, démontrer une compréhension réaliste des flux de ressources potentiels, avec la mise en place d'une stratégie de mobilisation des ressources ou d'un plan d'urgence efficaces. Cela signifie qu'il faut éviter de créer des structures élaborées qui manquent perpétuellement de personnel et de fonds.
  - L'ONUSIDA ne doit négliger aucun effort pour mobiliser des ressources supplémentaires afin de conserver son atout le plus précieux : son personnel. Elle doit rendre clairement compte des efforts déployés jusqu'à présent pour mobiliser ou libérer des ressources supplémentaires, par exemple en lançant des appels d'urgence aux États membres ou en réalisant des économies grâce à la mise en œuvre de politiques de travail flexibles, etc.
  - Concernant le bon déroulement des efforts de mobilisation des ressources, le personnel s'inquiète de la multiplicité des processus de sélection des propositions de financement par le Centre mondial, qui manque également de personnel. Cette situation crée une charge de travail et un stress inutiles et implique de consacrer trop de temps à la

sélection et pas assez à la conclusion d'accords avec les donateurs potentiels au niveau national ou régional. Nos processus et nos opérations doivent être alignés sur les nouvelles réalités.

- L'organisation devrait veiller à ce que les membres du personnel qui sont séparés quittent l'organisation dans la dignité et à ce que leurs indemnités de départ soient versées en temps voulu, ainsi qu'à ce que le devoir de diligence devienne une priorité pendant cette période difficile.
- L'USSA doit bénéficier de ressources et d'une protection adéquates afin de pouvoir continuer à défendre les intérêts du personnel.

20. Je voudrais conclure par ces mots : Membres du CCP, observateurs, collègues et amis, au nom de l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA, je tiens à vous exprimer notre plus profonde gratitude pour avoir cru en nous, pour avoir constamment reconnu notre travail et pour avoir souligné l'importance d'accorder la priorité au bien-être du personnel. Nous comptons sur votre soutien continu pour financer intégralement le Programme commun – notre UBRAF – dans l'attente du jour où la riposte au VIH disposera de toutes les ressources nécessaires et où nous pourrons achever notre travail pour mettre fin aux inégalités et au sida.
21. Plutôt que de faire pression pour que l'ONUSIDA disparaisse, concentrons nos efforts conjoints pour atteindre ensemble la ligne d'arrivée et célébrer ensemble cette victoire. C'est la solidarité mondiale et le modèle unique du Programme commun de l'ONUSIDA qui ont contribué à la réalisation des ODD. Renforçons-les jusqu'à ce que notre mission soit accomplie. Ce sera un véritable service rendu aux communautés que nous servons.
22. Ainsi, alors que nous sortons lentement de notre « hiver de mécontentement », l'Association du personnel s'engage à être une institution crédible, digne de confiance et respectée : crédible et digne de confiance par le personnel qu'elle sert, et crédible et respectée par la direction de l'ONUSIDA. Je vous remercie.

*[Fin du document]*