

# 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 of Contents**

<b>Introduction.....</b>	<b>4</b>
<b>Historique de l'Association du personnel de l'ONUSIDA .....</b>	<b>4</b>
<b>Progrès dans la mise en œuvre des recommandations de l'APSO suite au CCP 56 et exemples de mesures récemment adoptées par l'APSO .....</b>	<b>5</b>
<b>Défis à relever et voie à suivre .....</b>	<b>6</b>
<b>Proposition de décision.....</b>	<b>7</b>

## Introduction

1. Les documents du Conseil de Coordination du Programme ont un formatage uniforme afin d'améliorer leur professionnalisme et leur accessibilité pour les membres du CCP, qui disposent d'expériences et de compétences professionnelles diverses. Au nom de l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA (APSO), je vous remercie de m'avoir donné l'occasion d'évoquer les problèmes qui affectent le personnel. Notre présentation s'appuie sur les données de l'APSO, des assemblées générales du personnel, des contacts régionaux et des communications directes du personnel. Elle fera également le point sur la mise en œuvre des recommandations formulées par l'APSO l'année dernière.

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

2. L'APSO 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'APSO sont les suivants :
  - veiller à ce que les conditions d'emploi de l'ensemble du personnel soient conformes aux normes de travail généralement acceptées, en particulier à celles recommandées par l'OIT, aux principes du Règlement du personnel et aux autres dispositions légales applicables à l'ensemble du personnel ;
  - sauvegarder les droits et les intérêts de l'ensemble du personnel et promouvoir son bien-être ; et
  - coopérer à la réalisation des objectifs de l'ONUSIDA.
3. En outre, afin de permettre à l'Association du personnel d'opérer, l'Accord de coopération de 2010 entre la direction de l'ONUSIDA et l'APSO stipule une collaboration de bonne foi pour la consultation sur les politiques, les procédures et les pratiques relatives aux conditions d'emploi ainsi qu'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.
4. 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 341 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'APSO a aidé une cinquantaine de membres du personnel à obtenir des conseils juridiques afin de revoir les décisions relatives aux conditions d'emploi jugées incompatibles avec les normes du travail et/ou le Règlement du personnel, ou en raison d'une violation des droits du personnel, de la suppression de postes, etc.

## Remarques

### *Révision de la constitution et de la composition du Comité exécutif*

5. Suite à la restructuration qui a réduit les effectifs d'environ 55%, la révision des statuts de l'APSO a été lancée en octobre 2025, et les nouveaux statuts ont été approuvés par

98% des membres qui ont voté. Alors que la restructuration est en cours, le nombre de membres cotisants évolue chaque mois, et s'élève actuellement à 340.

*Faits saillants de la nouvelle constitution*

6. Date d'entrée en vigueur de la nouvelle constitution : 1<sup>er</sup> novembre 2025.
7. La nouvelle constitution permet à l'APSO de s'aligner sur la nouvelle structure et d'optimiser son efficacité sans perdre de vue sa mission, en réduisant le nombre de membres du Comité exécutif à 7, en planifiant le travail deux fois par an et en minimisant les frais de déplacement.
8. De nouvelles élections seront organisées au début de l'année prochaine et un nouveau bureau sera élu.
9. Conformément à la nouvelle constitution, le protocole d'accord avec la direction est également en cours de révision.

**Progrès dans la mise en œuvre des recommandations de l'APSO suite au CCP 56 et exemples de mesures récemment adoptées par l'APSO**

10. M. le Président ; je vais maintenant vous présenter un compte rendu des progrès réalisés ou des mesures prises à la suite des recommandations formulées par l'Association du personnel lors de la 56e réunion du CCP en juin 2025.
11. Compte tenu du caractère exceptionnel de cette réunion, l'APSO ne s'attardera pas sur un examen point par point des progrès accomplis concernant ses recommandations au CCP 56. Il nous apparaît clairement que l'Organisation ne sera pas en mesure de tenir ses engagements dans le cadre de la nouvelle stratégie mondiale de lutte contre le sida. Confrontée à un problème dont la résolution nécessitait courage et imagination, elle a préféré sacrifier le seul atout qu'elle possédait et qui ne pouvait être remplacé : son personnel.
12. L'APSO note avec inquiétude les propositions de l'ONU 80, qui n'ont pas fait l'objet d'une consultation avec l'APSO ou son personnel, et pour lesquelles aucun compte-rendu complet et transparent n'a été publié. De nombreux membres du personnel restent perplexes face aux multiples processus complexes associés à leur départ de l'organisation et se demandent si leurs droits et avantages seront pleinement respectés et honorés lors de leur départ. Les mesures de flexibilité introduites se sont heurtées à des processus bureaucratiques, allant à l'encontre de l'objectif visé. Le personnel délocalisé de Genève continue de se heurter à des problèmes concernant les permis de travail.
13. Nous attendons de la direction qu'elle réaffirme son engagement à protéger les droits et les avantages de tous les membres du personnel, en particulier ceux qui sont licenciés.
14. Nous attendons également de la direction qu'elle fournisse des commentaires spécifiques et constructifs à tous les candidats qui n'ont pas été retenus dans le cadre

de l'exercice du Compendium, afin que celui-ci ait au moins une valeur pédagogique pour eux.

15. L'APSO est profondément attristée par le départ d'un si grand nombre de ses membres et leur souhaite une longue vie ainsi que la prospérité, où que leur chemin les mène.

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

16. M. le Président, comme il est d'usage, je souhaite faire un point rapide sur les relations de travail entre la direction et l'Association du personnel.
17. L'APSO a travaillé de manière constructive avec la direction pendant cette période difficile afin de minimiser les difficultés pour le personnel et d'assurer un départ digne à ceux qui quittent l'ONUSIDA. L'APSO est bien représentée au sein du groupe de consultation sur la restructuration et l'examen des recrutements. Néanmoins, le rythme de la restructuration n'a laissé ni le temps ni l'espace nécessaires à une véritable consultation. L'APSO estime également que 13. 13. des propositions de l'ONU 80 ont été imposées d'en haut sans aucune consultation de l'APSO ou du personnel.
18. L'APSO fournit une assistance juridique à ses membres cotisants, notamment une couverture d'assurance juridique pour le personnel.
19. L'APSO a mobilisé son personnel et s'est efforcée de communiquer autant que possible, par le biais de réunions publiques, d'enquêtes et d'actions de sensibilisation régionales. Cependant, l'APSO estime que de nombreuses décisions prises par la direction lui ont été communiquées de manière tardive, ce qui l'a empêchée d'exercer largement son rôle de conseil auprès du personnel.
20. Afin de permettre aux collaborateurs qui quittent l'entreprise de rester en contact et d'institutionnaliser le sentiment d'appartenance à une grande famille, l'APSO a collaboré avec PM pour lancer un portail destiné aux anciens employés, a fourni un soutien à la transition en parrainant des séminaires de préretraite ainsi qu'en collaborant avec les services Assurance-maladie du personnel (SHI) et Santé au travail (SHW) pour garantir la santé et le bien-être du personnel.

### **Défis à relever et voie à suivre**

21. Nous semblons être victimes de notre propre succès, même si les récents changements dans le paysage mondial de l'aide financière ont mis en évidence la fragilité de la réponse et la nécessité de continuer à investir pour maintenir nos acquis.
22. L'APSO souhaite remercier et applaudir le CCP pour sa décision de convoquer une réunion urgente et de proposer une voie pragmatique pour l'avenir.
23. La mise en œuvre de la nouvelle stratégie mondiale de lutte contre le sida semble très difficile au regard de ressources aussi limitées, mais aussi compte tenu des incertitudes qui entourent l'avenir de l'ONUSIDA.

24. Cette restructuration, la plus importante de l'histoire de l'ONUSIDA, a affecté le moral du personnel, bien que son engagement à servir les communautés lui permette de tenir bon dans ces circonstances difficiles.

### **Recommandations proposées**

25. L'Association du personnel présente ci-après un résumé des questions en suspens que le personnel souhaiterait voir traitées par la direction générale :

- Concernant les propositions de l'ONU 80, l'APSO demande au CCP de guider l'ONUSIDA à travers un processus réaliste, de préserver les acquis obtenus jusqu'à présent et d'assurer la continuité des services aux communautés.
- L'APSO note avec une vive inquiétude que les propositions de l'ONU 80 ont été annoncées sans aucune consultation du personnel et de l'APSO. Par suite, elle exhorte la direction, par l'intermédiaire du CCP, à tenir le personnel pleinement informé des discussions qui affectent son avenir dans le cadre des propositions de l'ONU 80 et à consulter l'APSO sur toute proposition ayant une incidence sur le personnel.
- L'APSO appelle à une plus grande transparence dans la manière dont les propositions et les calendriers de l'ONU 80 ont été annoncés et demande au CCP d'utiliser toutes les ressources à sa disposition pour collaborer avec le bureau du SG et divers forums sous l'égide de l'AGNU afin de souligner la nécessité d'aligner les calendriers décidés par le CCP sur les propositions de l'ONU 80, ce qui apaisera les inquiétudes du personnel et lui permettra de se concentrer sur l'agenda inachevé visant à mettre fin à l'épidémie de sida d'ici 2030.
- Le personnel attend de la direction qu'elle réaffirme son engagement à sauvegarder les droits de tous ses effectifs, en particulier ceux qui font l'objet d'un licenciement.
- L'APSO souhaite être régulièrement informée grâce à la mise à jour en temps réel de l'organigramme et demande à la direction de prendre les mesures nécessaires pour garantir un départ honorable du personnel. Cela implique notamment de veiller à ce que les communications avec les gouvernements concernant la transition de l'UCO et les remerciements adressés aux UCD en fonction pour leurs contributions remarquables soient diffusées en temps utile afin d'éviter toute ambiguïté.
- L'APSO est profondément attristée par le départ de tant de ses membres et leur souhaite longue vie et prospérité, où que la route les mène.

### **Proposition de décision**

**Le Conseil de Coordination du Programme est invité à prendre la décision suivante :**

26. Prendre note de la déclaration du représentant de l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA.

*[Fin du document]*