

# DÉCLARATION DU REPRÉSENTANT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DU SECRÉTARIAT DE L'ONUSIDA

**Documents supplémentaires relatifs à ce point de l'ordre du jour : S/O**

**Actions requises 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 en termes de coûts de la mise en œuvre des décisions : aucune**

## Table des matières

<b>Introduction.....</b>	<b>4</b>
<b>Présentation de l'Association du personnel de l'ONUSIDA.....</b>	<b>4</b>
<b>État d'avancement des recommandations de l'USSA issues de la 57e réunion du Comité de coordination (CCP) et mesures récentes prises par l'USSA.....</b>	<b>5</b>
<b>Les défis à relever et la voie à suivre.....</b>	<b>7</b>
<b>Points de décision proposés.....</b>	<b>9</b>

## Introduction

1. L'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA (USSA) est reconnaissante de pouvoir présenter ce rapport sur les questions qui concernent l'ensemble des catégories de personnel au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA.
2. Le présent rapport s'appuie sur les informations recueillies par l'USSA depuis la réunion du CCP qui s'est tenue en décembre 2025. Les informations ont été recueillies dans le cadre de réunions ouvertes au personnel et d'actions de sensibilisation régionales ainsi que par le biais de communications directes avec le personnel et de celui-ci.
3. Le rapport fait également le point sur la mise en œuvre des recommandations présentées par l'USSA au cours de la précédente réunion du CCP.

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

4. L'USSA a été créée en avril 2005 en tant qu'association indépendante représentant l'ensemble du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA. Conformément à nos statuts, l'USSA a pour objectifs :
  - de veiller à ce que les conditions d'emploi de l'ensemble du personnel soient conformes aux normes du travail généralement admises, en particulier celles recommandées par l'Organisation internationale du travail (OIT), aux principes du Règlement et du Statut du personnel et aux autres dispositions légales applicables à l'ensemble du personnel ;
  - de protéger les droits et les intérêts de l'ensemble du personnel et promouvoir leur bien-être ; et
  - de collaborer à la réalisation des objectifs de l'ONUSIDA.
5. Afin de faciliter le travail de l'Association du personnel, l'Accord de coopération de 2010 conclu entre la direction de l'ONUSIDA et l'USSA prévoit une collaboration de bonne foi au niveau des consultations sur les politiques, les procédures et les pratiques relatives aux conditions d'emploi, ainsi que sur les questions concernant le personnel qui découlent de la direction et de l'administration quotidiennes de l'organisation. Cet accord engage également la direction à mettre des ressources opérationnelles à la disposition de l'Association du personnel.
6. L'ONUSIDA est l'une des rares associations du personnel des Nations Unies à gérer un mécanisme d'aide juridique au service de ses membres. Si l'Association du personnel représente l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA, seuls 241 membres cotisants sont habilités à bénéficier, si nécessaire, d'une assistance juridique par le biais de ce dispositif au cours de leur emploi au sein de l'ONUSIDA. Au cours des deux dernières années, une cinquantaine de membres du personnel ont sollicité l'avis juridique de l'USSA afin de faire examiner des décisions relatives à des conditions d'emploi qu'ils jugeaient incompatibles avec les normes du travail et/ou le Règlement et le Statut du personnel, ou qui portaient atteinte aux droits du personnel.

### *Révision des statuts et composition du Comité exécutif*

7. Le mois dernier, l'association comptait 227 membres, contre 341 en novembre 2025 ; toutefois, le nombre de membres cotisants varie chaque mois à mesure que la restructuration se poursuit et que les contrats arrivent à échéance.

8. À la suite de la révision des Statuts et du départ de la plupart des membres du personnel concernés, un appel à candidatures pour rejoindre le Comité exécutif de l'USSA a été lancé ; les élections sont en cours et un nouveau bureau va être élu.
9. Le protocole d'accord conclu avec la direction de l'ONUSIDA est également en cours de révision afin de l'aligner sur le nouveau Statut.
10. L'USSA continue de faire face à des difficultés liées aux ressources disponibles et a intégré de nombreuses mesures de réduction des coûts dans son projet de protocole d'accord révisé avec la direction. Malgré la réduction des financements, pour que l'USSA puisse remplir efficacement son rôle, il est essentiel de veiller à ce qu'elle bénéficie au moins d'un soutien financier minimal.

### État d'avancement des recommandations de l'USSA issues de la 57e réunion du Comité de coordination (CCP) et mesures récentes prises par l'USSA

11. Vous trouverez ci-dessous un compte rendu des progrès réalisés ou des mesures prises concernant les recommandations formulées par l'Association du personnel lors de la 57e réunion du Conseil d'administration, en décembre 2025. Lors de cette réunion du CCP, l'USSA a été invitée à rapporter sur les mises à jour au niveau de la restructuration.
12. Huit recommandations et domaines d'action concernant la restructuration et la transformation de l'ONUSIDA et de l'UN80 ont été soumises pour examen dans la déclaration de l'USSA.
13. L'association du personnel était bien représentée au sein du groupe de consultation sur la restructuration et au niveau de l'examen des recrutements, mais le rythme de la restructuration n'a pas laissé suffisamment de temps ni d'occasions pour mener une consultation constructive avec le personnel.
14. Au moment où cette recommandation a été formulée, l'USSA a fait part de ses inquiétudes quant au fait que les propositions de l'UN80 concernant l'ONUSIDA avaient été imposées d'en haut, sans aucune consultation de l'Association du personnel ni du personnel lui-même, et sans passer par les structures de gouvernance de l'ONUSIDA telles que le CCP et ECOSOC. Nous avons également demandé à ce que, dans le cadre de ce processus, le CCP mette en place un groupe de travail et prévoie de consulter et d'inclure l'USSA qui représente le personnel.
15. Nous prenons néanmoins note de l'important travail accompli et des efforts déployés par le CCP tout au long du processus de transition. Le projet de rapport récemment publié par le groupe de travail CCP est salué comme un premier pas dans la bonne direction. Ce document témoigne d'une approche pragmatique de l'épidémie et du contexte actuel de la riposte au VIH, propose des pistes de réflexion et rejette les approches qui risqueraient de compromettre les gains remarquables engrangés par le Programme commun au cours des trois dernières décennies.
16. Nous saluons et félicitons la direction pour les mises à jour qu'elle transmet au personnel, notamment les instructions données aux Directeurs régionaux de tenir le personnel informé des derniers développements. Toutefois, bien que ces efforts soient appréciés, l'USSA souligne que le personnel reste inquiet face à l'incertitude quant à l'avenir.

17. En ce qui concerne la communication et la mise à jour de l'organigramme, nous prenons note de l'achèvement du processus de recueil des informations et de l'opportunité qui a été donnée à certains collègues de rester au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA. Nous apprécions la communication de la direction, notamment la liste complète des postes répertoriés qui a été distribuée à l'ensemble du personnel. Nous partageons toutefois les inquiétudes du personnel quant au fait que l'organigramme n'est pas à jour et semble légèrement différer de celui qui avait été présenté l'année dernière lors de la formulation des recommandations de restructuration.
18. L'Association du personnel reste peinée du départ d'un si grand nombre de collègues dont beaucoup ont déjà quitté l'organisation ces derniers mois. L'USSA n'a pas été épargnée par la restructuration : sept membres de la direction de l'USSA ont dû quitter l'organisation. Cela nous rappelle clairement la situation de vulnérabilité dans laquelle nous nous trouvons tous en ces temps difficiles.
19. La mission de l'ONUSIDA à l'horizon 2030 n'est pas encore terminée, et les communautés que nous servons continuent de compter sur l'organisation pour qu'elle s'acquitte de son mandat. Il est essentiel que nous unissions nos forces pour mener à bien notre mission et garantir la stabilité du personnel de l'ONUSIDA, qui se surpasse dans ces circonstances difficiles. Même dans les pays dans lesquels des progrès ont été réalisés jusqu'en 2025, les avancées enregistrées restent fragiles et la pérennité des mesures prises constitue un défi majeur.
20. Le personnel continue à faire face à des charges de travail insoutenables, et cela plus particulièrement encore sur le terrain. Si les attentes des parties prenantes restent les mêmes, notre présence réduite et nos ressources limitées rendent les choses plus difficiles.

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

21. L'USSA souhaite procéder à une rapide mise à jour concernant les relations de travail entre la direction et l'Association du personnel.
22. L'USSA collabore de manière constructive avec la direction de l'ONUSIDA afin de limiter au maximum les difficultés pour le personnel et de garantir un départ dans la dignité à ceux qui quittent l'organisation. Cependant, l'Association du personnel estime que de nombreuses décisions prises par la direction de l'ONUSIDA lui ont été communiquées très tardivement, ce qui l'a empêchée de consulter suffisamment le personnel.

### **Action de sensibilisation et soutien de l'USSA au personnel**

23. L'USSA continue à mobiliser son personnel et à communiquer par le biais de réunions publiques, d'enquêtes et d'actions de sensibilisation régionales.
24. L'USSA propose une assistance juridique à ses membres cotisants, y compris une couverture d'assurance juridique pour le personnel. Une aide a été apportée à 49 membres, dont 36 ont bénéficié d'une aide juridique individuelle et 13 d'une aide liée à l'assurance de protection juridique.
25. Afin de permettre aux anciens collaborateurs de rester en contact et d'ancrer le sentiment d'appartenance à une grande famille, l'USSA a travaillé en étroite

collaboration avec le Département Gestion des ressources humaines pour lancer un portail dédié aux anciens collaborateurs sur LinkedIn. De plus, afin de soutenir nos collègues dans cette transition, nous avons également pris en charge la participation de 43 membres du personnel à des séminaires de préparation à la retraite.

26. L'USSA a aussi continué à accorder une grande importance à la santé et au bien-être de son personnel. Nous avons poursuivi notre collaboration avec le conseiller du personnel, ainsi que nos travaux sur l'assurance maladie du personnel et sur la santé et le bien-être du personnel de l'OMS, afin de garantir le maintien de l'accès aux prestations, pour que le personnel puisse préserver sa santé et son bien-être et bénéficier d'un remboursement en temps opportun.

### Les défis à relever et la voie à suivre

27. Même si les récents bouleversements survenus dans le paysage mondial de l'aide financière ont mis en évidence la fragilité de la riposte au VIH, il est affligeant de constater qu'il a été envisagé de mettre fin à un des programmes les plus réussis des Nations Unies — l'ONUSIDA —, et cela, malgré le fait qu'il a déjà entrepris un processus de restructuration planifié et complet.
28. L'ONUSIDA semble être victime de son propre succès. Pourtant, les récents changements intervenus dans le domaine de l'aide internationale ont mis en évidence la fragilité de la riposte au VIH ainsi que confirmé la nécessité de continuer à investir pour consolider les progrès réalisés.
29. Lors de notre dernière réunion publique, le personnel a soulevé une multitude de préoccupations et de priorités essentielles, dont certaines méritent, selon nous, d'être abordées dans ce forum.
- La proposition de poursuivre la restructuration de l'ONUSIDA continue à susciter des inquiétudes et une certaine anxiété. Le groupe de travail CCP a présenté plusieurs options, notamment le transfert de certaines fonctions vers d'autres agences et la transition des opérations au niveau national vers les Bureaux des Coordonnateurs résidents (RCO). Bien que nous apprécions l'abandon des formulations évoquant une « suppression » et les efforts déployés par la direction pour tenir le personnel informé de ces propositions, il est important de noter que le moral du personnel continue d'en pâtir. Il est nécessaire de permettre à l'organisation de se stabiliser après la récente restructuration et de donner au personnel les moyens de se consacrer pleinement à la réalisation de la mission de l'ONUSIDA à l'horizon 2030.
  - La transparence et l'équité dans le processus de restructuration, y compris la réintégration du personnel licencié dès que des ressources ou des postes se libèrent. La direction s'est engagée à créer une base de données répertoriant les anciens membres du personnel et à leur donner la priorité au niveau des futures opportunités ; cependant, certains membres du personnel estiment que cette mesure n'a pas été mise en œuvre.
  - Compte tenu de la charge de travail et du décalage entre les ressources disponibles et les attentes, la santé du personnel et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée restent des défis à relever.
  - Il est nécessaire de clarifier la situation concernant les bureaux de pays dirigés par une seule personne. Le personnel a indiqué qu'on attendait de lui qu'il fasse face à des pressions politiques, techniques et opérationnelles avec

nettement moins de ressources, sans moyen de transport et sans compensation financière pour la charge de travail supplémentaire.

- Au début de cette année, des changements importants ont été apportés aux systèmes opérationnels en ligne de l'ONUSIDA, ce qui a eu des répercussions notables sur notre travail, notamment sur notre capacité d'absorption des financements. Bien que quelques formations aient déjà été dispensées, un soutien et des formations supplémentaires sont nécessaires pour permettre une transition fluide vers ces nouveaux outils de travail.
- Les procédures de départ et le versement en temps voulu des indemnités dues à cette occasion continuent de poser des problèmes à plusieurs membres du personnel.

### Recommandations proposées

30. L'Association du personnel présente ci-dessous un résumé des questions en suspens que le personnel souhaiterait voir abordées par la haute direction.

- En ce qui concerne les propositions de restructuration, l'USSA exhorte la direction et les responsables du CCP à protéger le personnel restant contre toute nouvelle restructuration, qui ne ferait qu'accroître l'inquiétude et saper le moral du personnel.
- Lors de l'examen des propositions du groupe de travail CCP, il convient de reconnaître que certaines fonctions du Secrétariat doivent être maintenues en tant qu'ensemble cohérent, car il n'existe pas, au niveau national, de capacités ou d'acteurs susceptibles d'assumer ces responsabilités.
- L'USSA encourage la direction à continuer de prendre des mesures pour éviter la surcharge et l'épuisement psychologique du personnel.
- L'USSA encourage vivement la direction à partager et à présenter clairement ses projets concernant le personnel dès que les décisions auront été prises quant à la mise en œuvre des recommandations du groupe de travail CCP et à la future transition de l'ONUSIDA.
- L'USSA demande d'éviter la précipitation par rapport à toute nouvelle transition et que, si transition il doit y avoir, elle ne soit mise en œuvre qu'après la stabilisation de la structure actuelle et l'évaluation appropriée de son efficacité. À cet égard, l'USSA sollicite les conseils et la supervision de la direction du CCP.
- L'USSA demande que la transparence soit de mise en ce qui concerne les prolongations, les dérogations et les décisions de réembauche à mesure de la disponibilité de nouvelles ressources, et encourage la poursuite de la mobilisation de ressources à la hauteur des résultats attendus des différents services. Des mises à jour régulières de l'organigramme contribueraient à ces efforts.
- Il est nécessaire de renforcer équitablement les bureaux à tous les niveaux de l'organisation et de simultanément consolider les capacités nationales afin d'améliorer la mise en œuvre.
- L'USSA demande une rationalisation et une simplification des procédures qui tiennent compte des leçons tirées de la récente vague de restructurations afin de garantir que les départs se fassent dans la dignité et que les indemnités soient versées en temps opportun.
- La direction devrait garantir au personnel que ses droits en matière de départ ne seront pas réduits en cas de restructuration future et que tout éventuel processus de ce type sera transparent, équitable et mené avec la participation effective de l'USSA.

- L'USSA demande à la direction de simplifier les procédures et de supprimer les niveaux hiérarchiques superflus afin de faciliter la mise en œuvre des plans de travail, en particulier des projets extrabudgétaires, et cela, par le biais d'une plus grande délégation de pouvoirs et de la suppression des niveaux intermédiaires de contrôle qui ralentissent la mise en œuvre.
- L'USSA invite la direction à communiquer clairement avec le personnel au sujet du projet de bureaux dirigés par une seule personne et de la réaffectation du personnel à de nouvelles fonctions, afin de clarifier la voie à suivre et de contribuer à relever les défis opérationnels auxquels ils sont confrontés.

### Points de décision proposés

#### **Le Conseil de coordination du Programme est invité à :**

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

*[Fin du document]*