



## CONSEIL DE COORDINATION DU PROGRAMME DE L'ONUSIDA

ONUSIDA/CCP (34)/14.14  
Date de publication: 27 juin 2014

### TRENTE-QUATRIEME REUNION

**Date:** 1<sup>er</sup>-3 juillet 2014

**Lieu:** Salle du Conseil exécutif, OMS, Genève

---

**Point 7 de l'ordre du jour**

**Déclaration du représentant de l'Association du personnel de  
l'ONUSIDA**

---

**Documents supplémentaires sur ce point:** *aucun*

**Action requise à la réunion – le Conseil de coordination du Programme est invité à:** *prendre note* de la déclaration du représentant de l'Association du personnel de l'ONUSIDA.

**Conséquences des décisions en termes de coûts:** aucune

## RAPPORT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'ONUSIDA AU CONSEIL DE COORDINATION DU PROGRAMME DE L'ONUSIDA

### INTRODUCTION

1. Depuis juin 2014, l'Association du personnel de l'ONUSIDA (l'Association) fait chaque année rapport au Conseil de coordination du Programme (CCP). Suite à une demande formulée à la 28<sup>ème</sup> réunion du CCP, l'Association a présenté un rapport et une déclaration supplémentaire à la 29<sup>ème</sup> réunion du CCP concernant les recommandations relatives aux ressources humaines issues de la deuxième évaluation indépendante, l'évaluation des fonctions du personnel et les processus de changement qui se déroulaient à l'époque.
2. Le présent rapport présente les principaux faits nouveaux depuis 2013 et met l'accent sur les priorités pour le personnel déterminées dans l'enquête annuelle que l'Association mène auprès du personnel. Il sera complété par un exposé du Président de l'Association devant le CCP. La soumission du présent rapport a été retardée pour qu'il contienne les faits nouveaux les plus récents en ce qui concerne la campagne continue en faveur de la réforme de l'assurance maladie du personnel de l'OMS. L'enquête de l'Association auprès du personnel cette année a montré que cela constituait la priorité principale pour le personnel de l'ONUSIDA du monde entier.

### CAMPAGNE POUR LA REFORME DE L'ASSURANCE MALADIE DU PERSONNEL DE L'OMS

3. Un accès en temps voulu aux soins de santé, y compris au traitement du VIH, sans obstacle financier, est essentiel à la santé et à la sécurité du personnel, des retraités et de leur famille. Cela est au cœur du mandat de l'ONUSIDA. La capacité à offrir une assurance maladie de qualité est également plus généralement considérée comme un facteur important de la capacité d'une organisation à attirer et à conserver les meilleurs employés, ainsi qu'à protéger sa performance en réduisant au minimum la maladie et l'absentéisme.
4. En 2012 et 2013, l'Association avait indiqué que les membres du personnel, en particulier ceux basés dans les pays, qui passaient à un contrat ONUSIDA dans le cadre du système administratif unique, se disaient très préoccupés par la piètre qualité des prestations du service de l'assurance maladie 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 concernant l'avance de frais), la longueur des délais de remboursement et les procédures obsolètes et sur papier. Plus particulièrement, pour les membres du personnel basés dans les pays et les personnes qu'ils ont à charge, ces problèmes ont notamment comme conséquence importante:
  - l'impossibilité pour les membres du personnel et leur famille d'accéder à des soins de santé, même en cas d'urgence, ou la lenteur de l'accès à ces soins,
  - la modification des comportements en matière de demande de soins de santé, y compris le report de soins nécessaires (un membre du personnel basé dans les pays sur cinq indique avoir reporté un traitement nécessaire),
  - la charge financière pour le membre du personnel concerné et sa famille du fait des avances de frais élevées à la charge du personnel et des prix plus élevés des soins de base, et
  - le stress que cela cause chez les membres du personnel concernés pour eux-mêmes et/ou les membres de leur famille, ce qui peut avoir des répercussions sur leur tranquillité d'esprit au travail.

5. Les membres du personnel concernés avaient dit craindre de ne pas pouvoir accéder à des soins essentiels pour eux ou leur famille en cas d'urgence sanitaire. La réforme du service de l'assurance maladie est une question de vie ou de mort pour les membres du personnel et leur famille.
6. Nous avons le plaisir d'indiquer que le groupe de travail de l'ONUSIDA sur la réforme du système d'assurance maladie, qui compte des représentants de la direction et des représentants du personnel (le groupe de travail), créé l'an dernier et co-présidé par l'ancien directeur du Département de la gestion des ressources humaines et le président de l'Association, a achevé ses travaux et transmis ses conclusions et recommandations au Directeur exécutif. Le rapport final qu'il a établi détermine cinq normes minimales que les services du système d'assurance maladie doivent respecter:
  - a) la reconnaissance du système d'assurance maladie dans les établissements de soins, y compris des dispositions relatives au paiement direct, dans tous les lieux d'affectation ainsi que là où les membres du personnel, les personnes qu'ils ont à charge et les retraités peuvent se rendre ou résider;
  - b) un soutien multilingue 24 heures sur 24, sept jours sur sept, aux affiliés au système d'assurance maladie;
  - c) un traitement des demandes dans un délai de 15 jours calendaires maximum;
  - d) une plate-forme électronique de soumission des demandes et des documents, et
  - e) des informations et actualisations régulières sur les questions relatives au système d'assurance maladie pour les affiliés, en particulier sur les prestations auxquelles ils ont droit, les médicaments à caractère préventif et la promotion de la santé.
7. Le Directeur exécutif a transmis un exemplaire de ce rapport à la Directrice générale de l'OMS et a parlé avec elle des préoccupations du personnel de l'ONUSIDA. Nous remercions le Directeur exécutif pour son implication et son engagement en faveur d'une solution durable aux préoccupations graves exprimées par le personnel.
8. Parallèlement aux travaux de l'Equipe spéciale, le personnel et la direction de l'ONUSIDA ont davantage dialogué avec leurs homologues de l'OMS sur les questions relatives au système d'assurance maladie. Avec les associations du personnel de l'OMS, nous sommes parvenus à faire figurer ce point à l'ordre du jour du Conseil mondial Personnel/Administration de l'OMS, en octobre 2013. Les représentants de la direction et des associations du personnel de l'OMS ont souligné que le système d'assurance maladie était source de préoccupation pour le personnel de l'OMS dans toutes les régions et recommandé que la Directrice générale de l'OMS réponde à ces préoccupations de toute urgence. Le groupe de travail a également rencontré le coordonnateur du système d'assurance maladie et des pensions à l'OMS, qui lui a dit que le Comité de surveillance de l'assurance maladie de l'OMS recommanderait que la Directrice générale de l'OMS demande un examen du système d'assurance maladie en 2014.
9. Nous avons le plaisir d'indiquer que l'OMS a chargé des consultants externes de participer à l'examen des services du système d'assurance maladie et des dispositions administratives et que l'ONUSIDA est représenté au comité directeur chargé de cet examen. L'Association fait partie des principaux interlocuteurs au cours de cet exercice et tous les affiliés au régime d'assurance maladie pourront faire part de leur point de vue et de leur expérience lors d'une enquête mondiale, qui sera lancée en juin 2014 et qui devrait s'achever fin août 2014. Les conclusions et recommandations qui en résulteront seront étudiées par le Comité de surveillance de l'assurance maladie de l'OMS et le Conseil mondial Personnel/Administration de l'OMS au dernier trimestre 2014. Nous espérons que cette étude et les recommandations auxquelles elle aboutira permettront à

l'OMS d'apporter rapidement une solution durable aux problèmes signalés. En attendant, des mesures provisoires (par exemple un soutien d'urgence 24 heures sur 24, sept jours sur sept, et la capacité d'effectuer l'avance de frais lorsque les cartes du système d'assurance maladie et les lettres de garantie ne sont pas reconnues) seront nécessaires pour réduire au minimum les problèmes, risques et difficultés que les membres du personnel peuvent rencontrer en attendant la mise en œuvre de cette large réforme. Comme noté dans nos rapports précédents, outre le fait qu'il est impératif, pour les hommes et femmes concernés, de changer les choses, il existe de solides arguments en faveur de ce changement.

## **AUTRES POINTS PRIORITAIRES POUR LE PERSONNEL DE L'ONUSIDA**

### **Sûreté et sécurité**

10. Le personnel de l'ONUSIDA a exprimé des préoccupations relatives à la sécurité et à la sûreté dans les lieux d'affectation. En pourcentage, les actes ayant porté atteinte à la sécurité des personnes étaient plus élevés au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, ainsi qu'en Amérique latine (plus de 10 %), suivis de l'Afrique orientale et australe. Des actes ayant porté atteinte à la sécurité à domicile concernent 4 à 6% du personnel de la plupart des régions. Des menaces ont été signalées en Afrique de l'Ouest et centrale, aux Caraïbes et au Moyen-Orient et en Afrique du Nord. Des actes ayant porté atteinte à la sécurité des personnes assortis de violence ont été signalés en Afrique orientale et australe, en Afrique de l'Ouest et centrale, en Asie-Pacifique, en Amérique latine et aux Caraïbes. Des actes de violence sexuelle ont été signalés en Afrique orientale et australe et en Afrique de l'Ouest et centrale.
11. L'Association a transmis à la direction les préoccupations relatives à la sûreté et à la sécurité et demandé que ce point soit davantage considéré comme prioritaire et à ce qu'il y soit porté une attention accrue. Par conséquent, le Département de la gestion des ressources humaines a effectué la première enquête sur les normes minimales de sécurité opérationnelle applicables au domicile (MORSS) et sur la sécurité et la santé au travail, enquête à laquelle l'Association a participé. Nous avons le plaisir d'annoncer que les réponses recueillies servent à éclairer la rédaction des plans de travail opérationnels et qu'elles pèsent sur la fixation de la part du budget allouée à l'amélioration des conditions de sûreté et de sécurité dans les bureaux extérieurs au cours de l'exercice biennal 2014-2015.
12. Le Comité exécutif de l'Association a été ravi de contribuer à la formation des femmes à la sécurité, dispensée sur l'Intranet, que le Département de la gestion des ressources humaines a élaborée et lancée en 2013. Cette initiative a fait suite à une demande que l'Association a exprimée lors d'une réunion régionale de la direction en Afrique orientale et australe. Elle répond aux points de vue exprimés par le personnel.

### **Apprentissage, perspectives de carrière et avancement professionnel**

13. Le personnel de l'ONUSIDA est davantage prêt à s'investir dans l'ONUSIDA et dans la riposte au VIH. Dans la dernière enquête que l'Association a effectuée auprès du personnel, en 2013, plus de 40 % des participants ont indiqué qu'ils ne bénéficiaient pas du temps suffisant ni des formations et possibilités d'apprentissage nécessaires pour renforcer leurs compétences pour leurs affectations actuelles ou futures. Au cours de nos discussions avec la direction, nous avons souligné que l'apprentissage et les perspectives de carrière devaient bénéficier d'une attention et d'un investissement accrus pour faire en sorte que le personnel de l'ONUSIDA soit toujours en mesure de répondre aux nouveaux besoins des pays, et pour soutenir l'innovation et l'efficacité dans nos activités.

Nous nous réjouissons de ce qu'un programme d'initiation ait été lancé pour les nouveaux directeurs nationaux de l'ONUSIDA et que plusieurs nouvelles possibilités d'apprentissage soient proposées au personnel de l'ONUSIDA grâce à l'École des cadres des Nations Unies. Il est important de noter que ces possibilités ne se limitent pas aux cadres mais qu'elles sont également offertes au personnel des services généraux et aux agents nationaux. En outre, un programme de parrainage pour les femmes a été lancé en avril afin d'accroître la satisfaction professionnelle et de contribuer à l'avancement professionnel des femmes à l'ONUSIDA. Nous nous réjouissons également que la nouvelle plateforme de gestion des performances et de l'apprentissage mette fortement l'accent sur l'apprentissage et qu'elle permette aux membres du personnel et à leurs superviseurs de planifier et de poursuivre des objectifs d'apprentissage tout au long de l'année, y compris dans le cadre d'une formation en cours d'emploi. Nous espérons que cette plateforme centrale électronique permettra au Département de la gestion des ressources humaines d'analyser et de répondre aux besoins qui seront déterminés pour certains groupes du personnel de l'ONUSIDA et de soutenir une démarche de plus en plus stratégique pour permettre l'avancement professionnel du personnel.

### **Santé et bien-être du personnel**

14. Au cours des 12 derniers mois, nous nous sommes davantage engagés sur les questions de santé et de bien-être, notamment par le biais de séances sur les questions concernant le personnel dans les réunions régionales de la direction, de communiqués au personnel et de services de soutien et d'orientation personnalisés (par exemple le conseiller du personnel). L'Association a contribué à l'élaboration d'une nouvelle politique sur l'aménagement des modalités de travail, lancée en novembre 2013. D'après nous, cette politique offre un cadre utile à la discussion entre les membres du personnel et leurs superviseurs sur la façon de maximiser la productivité et les résultats. Elle permet de veiller à ce que le personnel parvienne à l'équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités personnelles. Nous avons vu le cas de membres du personnel adaptant légèrement leur heure d'arrivée ou de départ, par exemple, mais gagnant ainsi du temps qui aurait été autrement perdu dans les embouteillages aux heures de pointe dans un lieu d'affectation important.
15. Dans la dernière enquête que l'Association a menée auprès du personnel, il y a eu une hausse de près de dix points de pourcentage dans la part de membres du personnel que l'ONUSIDA aide en partie ou entièrement à parvenir à un équilibre raisonnable entre vie professionnelle et vie personnelle (actuellement, 50 % du personnel). Nous restons cependant préoccupés par le fait qu'un membre du personnel sur sept indique ne recevoir aucun appui pour parvenir à un équilibre raisonnable entre ses responsabilités professionnelles et ses responsabilités personnelles. En outre, un quart des participants à l'enquête ont indiqué que leurs résultats souffraient « complètement » ou « en partie » du stress ou d'anxiété liés au travail. Nous prévoyons d'étudier davantage ces questions en 2014 avec les membres du personnel en vue de mieux protéger la santé du personnel et en fin de compte d'optimiser nos résultats collectifs et de peser sur la riposte au VIH.

### **Protéger les conditions d'emploi au sein des Nations Unies et la capacité des Nations Unies d'attirer et de conserver les meilleurs**

16. L'Association est un membre actif de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux dont l'action vise à protéger les droits du personnel de l'Organisation des Nations Unies et de ses institutions spécialisées et qui représente les intérêts du personnel auprès des organismes et instances qui prennent des décisions et formulent

des recommandations touchant les conditions d'emploi, y compris l'Assemblée générale de l'ONU, le Comité de haut niveau sur la gestion et la Commission de la fonction publique internationale.

17. Une participation active à l'action de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux demeure une priorité majeure pour l'Association dans le cadre de ses activités de promotion des intérêts du personnel de l'ONUSIDA et de Nations Unies fortes. Ces activités ont acquis une importance accrue du fait du lancement de l'examen complet que la Commission de la fonction publique internationale a entrepris sur l'ensemble des prestations auxquelles le personnel a droit, examen qui aura des répercussions importantes et radicales pour le personnel du monde entier. Cet examen devrait se poursuivre en 2015. Nous plaidons en faveur de réformes qui protègent la santé, la sûreté et le bien-être des membres du personnel et de leur famille et qui garantissent que les Nations Unies sont en mesure d'attirer et de conserver les meilleurs et de s'acquitter de leur mandat vital.

## CONCLUSION

18. L'Association continue de dialoguer de manière productive avec la direction et le Directeur exécutif, pour le plus grand bien du personnel et de l'Organisation. La collaboration entre personnel et direction au cours de l'année écoulée a notamment permis de donner un nouvel élan aux mesures visant à répondre aux vives préoccupations liées à la qualité du système d'assurance maladie de l'OMS. Nous participerons activement à l'étude que l'OMS mène actuellement sur ce système et examinerons les recommandations qui en ressortiront dans les mois qui suivront. Nous continuerons de dialoguer régulièrement avec la direction de l'ONUSIDA sur toutes les questions qui concernent le personnel, la santé et le bien-être, la sûreté et la sécurité, l'apprentissage et l'avancement, entre autres points, pour que le personnel de l'ONUSIDA soit fort et le plus en mesure possible de faire progresser la vision « Objectif : zéro ».

[Fin du document]

**ONUSIDA**

20 Avenue Appia

CH-1211 Genève 27

Suisse

+41 22 791 3666

[unaids.org](http://unaids.org)