



CONSEIL DE COORDINATION DU PROGRAMME DE L'ONUSIDA

UNAIDS/PCB (38)/16.13
Date de publication : 23 juin 2016

TRENTE-HUITIÈME RÉUNION

Date : 28 juin - 30 juin 2016

Lieu : Salle du conseil exécutif, OMS, Genève

Point 6 de l'ordre du jour

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

Documents complémentaires pour ce point : *aucun*

Action requise au cours de cette réunion – le Conseil de Coordination du Programme est invité à *prendre note* de la déclaration faite par le représentant de l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA.

Implications en termes de coûts des décisions : *aucune*

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

INTRODUCTION

1. Depuis juin 2004, l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA a régulièrement rendu compte au Conseil de Coordination du Programme.
2. Ce rapport souligne les principales évolutions depuis juin 2015, en se concentrant sur les priorités du personnel identifiées dans l'enquête annuelle réalisée par l'Association auprès du personnel, et sera complété par une présentation orale au Conseil par le Rapporteur de l'Association au nom de la Présidence.

DÉCLARATION DE L'ASSOCIATION AU CONSEIL DE COORDINATION DU PROGRAMME DE 2016

3. Le personnel de l'ONUSIDA est fier de ce qui a été réalisé au cours des 12 derniers mois, et nous sommes engagés à redoubler d'efforts avec tous les partenaires afin d'accélérer la riposte pour que le monde mette fin à l'épidémie de sida d'ici à 2030. Les échéances et la charge de travail ont été intenses, mais gratifiantes. Nous avons constaté la mise en place d'un nouvel élan dans la riposte au sida, comme en a témoigné la Réunion de haut niveau au début de ce mois. Le moment était venu pour l'organisation d'être « tous sur le pont », et le personnel a répondu en travaillant comme une équipe dynamique – dans tous les bureaux, à tous les niveaux – pour mener à l'intégration dans le processus et à un résultat solide qui fasse progresser la Stratégie de l'ONUSIDA approuvée par ce Conseil. Le personnel sait que le plus difficile reste à faire, et nous vous assurons de notre engagement total à soutenir les efforts en matière de programmes et de plaidoyer à travers les régions et les pays pour faire avancer la vision de l'ONUSIDA, à savoir zéro nouvelle infection à VIH, zéro discrimination et zéro décès lié au sida.
4. Le Comité exécutif de l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA a continué d'avoir un dialogue productif et solide avec les hauts responsables de l'ONUSIDA. Nous sommes pleinement engagés à travailler avec la direction pour maintenir un environnement de travail favorable et respectueux de l'éthique avec des conditions de travail socialement responsables, qui promeuvent le développement des capacités du personnel et des processus de gestion des ressources humaines qui soient équitables, transparents, cohérents et responsables et des procédures de règlement des griefs qui maximisent notre impact collectif positif pour la riposte au VIH.
5. Le personnel de l'ONUSIDA est activement engagé dans les travaux de l'Association. Chaque année, nous menons une enquête auprès du personnel sur des questions liées au lieu de travail et demandons à nos collègues d'indiquer leurs priorités et d'évaluer notre rendement sur les questions principales qu'ils ont identifiées au cours des années précédentes. Nous apprécions le fort soutien de nos collègues, mais il y a des domaines que nous pouvons, et nous devons, améliorer.
6. Au cours de la dernière enquête, nous avons eu un taux de réponse de 70% – le plus élevé à ce jour, et qui dépasse largement les taux de réponse de 10-30% signalés par d'autres associations du personnel ayant mené des consultations similaires. Les

questions que nous aborderons dans cette déclaration sont fondées sur les opinions et les priorités exprimées dans l'enquête auprès du personnel, ainsi que sur les réunions qui ont eu lieu au début de ce mois entre le Comité exécutif et la haute direction. Notre déclaration sera axée sur trois points :

- a. Participation au repositionnement de l'ONUSIDA
- b. Amélioration des services de l'assurance maladie du personnel
- c. Promotion de la dignité au travail

Participation au repositionnement de l'ONUSIDA

7. Nous sommes reconnaissants pour le soutien solide et continu apporté par le Directeur exécutif et la haute direction pour faire en sorte que le personnel, par le biais de l'Association, soit engagé dans les processus liés au repositionnement. Nous pensons que nous avons joué un rôle positif et constructif dans l'examen du fonctionnement de 2011-2012, contribuant à des recommandations qui encourageraient un changement à visage humain, renforcerait l'ONUSIDA pour l'avenir, et minimiserait les perturbations qui pourraient affecter notre cohésion et avoir un impact sur nous en tant qu'organisation. Nous abordons le présent exercice dans le même esprit.
8. Le personnel est très préoccupé par la situation financière actuelle en ce qui concerne l'ONUSIDA et le risque que l'instabilité financière temporaire puisse avoir des conséquences durables pour l'organisation si nous perdons des collègues excellents, hautement qualifiés à cause de la disponibilité des ressources. L'Association est reconnaissante pour le soutien du Conseil et pour vos préoccupations communes, en particulier la décision du CCP appelant à des efforts intensifiés de mobilisation des ressources et au financement complet de l'UBRAF 2016-2021. Nous apprécions l'encouragement du Directeur exécutif à l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA à redoubler d'efforts en matière de mobilisation des ressources et nous réjouissons que des procédures et canaux internes appropriés soient élaborés et communiqués au personnel, pour permettre une mise en œuvre effective de cette vision.
9. Nous apprécions l'engagement de la haute direction à adopter une approche complète et stratégique de cet exercice, visant à répondre à ses objectifs sur la base de la Stratégie de l'ONUSIDA 2016-2021 et des résultats de la récente Réunion de haut niveau, avec la pleine participation du personnel au sein d'un processus transparent et intégré qui respecte pleinement les Statut et Règlement du Personnel. Nous saluons les efforts déployés par la direction pour revoir et réduire les coûts non liés au personnel dans la mesure du possible, en vue de protéger et de retenir notre atout le plus précieux – les compétences, l'expertise et la passion du personnel du Secrétariat. L'Association soutient les efforts continus poursuivis dans ce sens.
10. Nous sommes reconnaissants pour l'engagement du Directeur exécutif à faire en sorte que toutes les décisions affectant le personnel fassent l'objet d'une mise en œuvre « à visage humain » afin que les collègues reçoivent un appui et puissent tirer le meilleur parti tout au long de ce processus et au-delà, reçoivent un préavis maximum pour tout ce qui pourrait les affecter de manière négative, et pour ceux qui pourraient être confrontés à la perte de leur emploi, qu'ils bénéficient d'un soutien maximum de la part de l'organisation, notamment pour qu'ils puissent « retomber sur leurs pieds » dans de nouvelles fonctions. L'Association croit fermement qu'une collaboration étroite continue personnel-direction empêchera la souffrance, le manque d'efficacité et les appels constatés dans d'autres agences soumises à une réorganisation et aux changements de personnel qui y sont liés.

11. L'Association serait heureuse d'avoir l'opportunité de fournir une brève mise à jour au sujet de ce processus du point de vue du personnel lors de la réunion du Conseil de décembre 2016.

Amélioration des services de l'assurance maladie du personnel de l'OMS

12. Comme nous vous l'avons signalé précédemment, l'Association travaille avec la direction de l'ONUSIDA et l'assurance maladie de l'OMS afin d'améliorer les services pour le personnel sur la base de cinq normes minimales. Les résultats de l'enquête menée cette année par l'Association montrent des tendances positives en matière de satisfaction du personnel, qui reflètent cette approche coopérative. Le personnel a signalé des améliorations dans les domaines de la mise à disposition d'un numéro d'urgence 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, du traitement des demandes dans de meilleurs délais, des nouvelles cartes et de la régularité des communications de la part de l'assurance maladie. Nous aimerions en particulier remercier la direction de l'ONUSIDA pour ses efforts, qui ont eu pour résultat l'inclusion de l'administration et du personnel de l'ONUSIDA dans les organes directeurs de l'assurance maladie de l'OMS. Nous remercions également les membres du Conseil qui ont exprimé leur intérêt pour ce problème et ont renforcé l'importance du rôle officiel joué par l'ONUSIDA au sein de ces organes.
13. Toutefois, nous restons vigilants. Cette année une certaine régression a déjà été constatée dans les délais pour le traitement des demandes. Plus important, il y a eu des progrès limités sur la question de la reconnaissance locale. Bien que des efforts aient été observés de la part de l'assurance de l'OMS pour résoudre ce problème, cela reste une question très préoccupante pour tout le personnel. L'enquête menée par le groupe de travail ONUSIDA-assurance maladie des directeurs de l'ONUSIDA dans les pays et des directeurs des équipes d'appui aux régions signale que 64% des lieux d'affectation n'ont pas un seul établissement de santé où l'assurance maladie de l'OMS est reconnue. Pour notre part, nous continuerons à placer l'assurance maladie à l'ordre du jour et encouragerons une attention et une mobilisation continues jusqu'à ce qu'une issue satisfaisante soit trouvée aux préoccupations du personnel de l'ONUSIDA.
14. Au-delà de ces questions, l'enquête a révélé que les membres du personnel vivant avec le VIH et d'autres affections chroniques ont à leur charge une part de 20% des coûts qui n'est pas couverte par l'assurance. Lorsque cette charge représente 5% de leur salaire, la compensation pour « couverture pour médicaments onéreux » est appliquée. Nous pensons que l'ONUSIDA peut faire mieux et être le premier employeur dans le monde s'agissant du VIH ; en se montrant solidaire et équitable pour une couverture à 100% ; et en s'alignant sur les pratiques d'autres employeurs, tels que le Fonds mondial. Nous travaillerons avec l'administration pour chercher des solutions à ce problème.

Promotion de la dignité au travail

15. L'Association continue à « prendre la température » de la maison par le biais de l'enquête annuelle auprès du personnel. D'après les résultats de l'enquête de cette année, nous notons qu'il y a eu des améliorations, mais des domaines de préoccupation subsistent. Nous avons discuté les conclusions de l'enquête avec la haute direction au cours de notre réunion face-à-face de la semaine dernière et sommes encouragés par son engagement continu à maintenir un environnement de travail dynamique et de soutien, notamment un engagement en faveur de la tolérance zéro eu égard à toute forme de mauvais traitements ou de harcèlement. L'Association souhaite reprendre son travail avec la direction sur cette importante question pour le personnel, et qui peut avoir

des répercussions sur la santé et le bien-être du personnel avec des conséquences négatives pour l'organisation.

16. L'Association entend continuer à soutenir le personnel et à conseiller les collègues individuels. Nous nous sommes engagés activement auprès du bureau de l'Ombudsman à l'OMS et avons dirigé des collègues vers ce bureau, et nous continuerons à le faire le cas échéant. Dans le cadre de notre mandat Dignité au travail, avec l'appui de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux, nous avons offert de courtes sessions au personnel sur la prévention du harcèlement et la manière dont le gérer. Nous espérons continuer à apporter un soutien similaire dans les mois à venir et au début de 2017.
17. Par l'intermédiaire de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux, l'Association a plaidé en faveur d'une meilleure priorité et d'un meilleur investissement en matière de santé mentale et de bien-être du personnel, en particulier pour le personnel travaillant dans des lieux d'affectation difficiles. Nous sommes heureux de constater que cette question est abordée par les hauts responsables des Nations Unies – notamment le Comité de haut niveau sur la gestion et le Groupe de travail des directeurs médicaux des Nations Unies. Nous aimerions remercier Jan Beagle pour son engagement et son appui sur cette question au niveau du système des Nations Unies, et nous nous réjouissons de collaborer pour définir les manières dont ce problème peut être abordé à l'ONUSIDA. Par le biais de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux, nous plaidons également en faveur d'une modernisation des politiques relatives aux congés familiaux à travers les Nations Unies, pour nous aligner sur les normes et meilleures pratiques internationales. Les Nations Unies ont besoin d'un cadre politique qui permette aux membres du personnel – les hommes comme les femmes – de mieux équilibrer leurs obligations familiales et professionnelles. En modernisant ses politiques dans ce domaine, les Nations Unies peuvent se placer parmi les premiers employeurs mondiaux favorables à la famille et qui font progresser l'égalité des sexes.
18. Toutes ces initiatives appuient le concept de la Dignité au travail et nous continuerons à concentrer nos énergies dans ce domaine.

ALLER DE L'AVANT

19. L'Association s'engage à continuer à travailler avec le personnel et la direction sur les trois domaines prioritaires pour le personnel mentionnés ci-dessus. De cette manière, nous espérons veiller à ce que l'ONUSIDA reste un lieu de travail attrayant avec un personnel hautement engagé et hautement professionnel ; que la situation financière actuelle ait le minimum de retombées négatives pour le personnel ; et que le processus de réalignement ait pour résultat une énergie renouvelée pour faire en sorte que le monde mette fin à l'épidémie de sida d'ici à 2030.

Nous vous remercions de votre fidèle soutien.

[Fin du document]