



CONSEIL DE COORDINATION DU PROGRAMME DE L'ONUSIDA

ONUSIDA/CCP (36)/15.12
Date de publication : 24 juin 2015

TRENTE-SIXIÈME RÉUNION

Date : 30 juin - 2 juillet 2015

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 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 SECRÉTARIAT 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 2014, 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.

POURSUITE DU PLAIDOYER POUR LA REFORME DE L'ASSURANCE MALADIE DU PERSONNEL DE L'OMS

3. Cela fait quatre ans que l'Association signale ce problème au Conseil. En 2012, 2013 et 2014, l'Association a signalé que les membres du personnel, en particulier ceux basés dans les pays, qui passent à un contrat ONUSIDA dans le cadre du système administratif unique se disaient très préoccupés par la qualité des prestations de l'assurance maladie du personnel de l'OMS.
4. En 2015, l'assurance maladie du personnel demeure le principal sujet de préoccupation pour les collègues sur le terrain, et continue à concerner les membres du personnel et leurs familles dans tous les lieux d'affectation. Dans notre présentation au Conseil en juin 2014, nous avons souligné les trois principaux sujets de préoccupation du personnel : (1) la non-reconnaissance de l'assurance maladie du personnel de l'OMS au niveau local (d'où des dépenses élevées à la charge du personnel, une négociation compliquée pour obtenir le tiers payant, voire l'impossibilité d'accéder aux soins) (2) la longueur des délais de remboursement et (3) des procédures de déclaration papier dépassées. Nous avons beaucoup apprécié le soutien et l'intérêt porté à ce sujet par un certain nombre de délégués lors de la réunion du Conseil de Coordination du Programme de l'année dernière et nous avons le plaisir de vous présenter une mise à jour sur la situation actuelle.
5. L'Association a poursuivi sa collaboration avec la direction de l'ONUSIDA par l'intermédiaire du groupe de travail conjoint sur la réforme du système d'assurance maladie du personnel créé en 2013. Lors de la récente réunion en face à face entre le Comité exécutif de l'Association et la haute direction de l'ONUSIDA (mai 2015), celle-ci a apporté tout son soutien au maintien du groupe de travail et nous sommes impatients d'utiliser cette plateforme pour continuer à plaider en faveur d'améliorations au système actuel. L'association s'est appuyée sur le succès de son plaidoyer de 2013 pour poursuivre sa collaboration avec tous les partenaires disponibles en vue d'encourager les progrès en la matière. Les associations du personnel de l'ONUSIDA et de l'OMS se sont adressées conjointement au Conseil mondial personnel/administration de l'OMS en 2014, sur le thème des cinq normes minimales que toutes les associations représentant du personnel employé par des agences gérées par l'OMS attendent de l'assurance maladie du personnel de l'OMS. Nous croyons que ce plaidoyer commun a permis de progresser dans un certain nombre de domaines :
6. ***La reconnaissance du système d'assurance maladie dans les établissements de soins, y compris les 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 : des progrès ont été réalisés et l'exemple de missions de pays au Kenya et en Afrique du Sud nous encourage à mettre en place des accords de reconnaissance du système d'assurance maladie dans de grands établissements de soins sélectionnés. Cependant, pour faire face aux risques graves et persistants rencontrés par les membres du personnel et leurs familles, il est impératif que l'assurance maladie du personnel de l'OMS adopte un programme de travail qui garantisse qu'elle soit reconnue localement dans les plus brefs délais. Tous les affiliés au régime d'assurance maladie de l'OMS - membres du personnel et leurs familles, retraités - ont besoin de la garantie de pouvoir accéder à des soins de qualité en temps voulu. Dans les situations d'urgence, cela peut même être une question de vie ou de mort. Nous allons continuer à accorder la plus grande priorité à cette question dans toutes nos activités de plaidoyer et notre engagement auprès de la haute direction.

7. **Un soutien multilingue 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, aux affiliés du système d'assurance maladie :** nous sommes heureux d'annoncer qu'un numéro de téléphone d'urgence disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 est entré en vigueur le 1er mai de cette année. Les services seront d'abord disponibles en anglais et en français, avant d'être étendus à d'autres langues. Nous avons recueilli les premières réactions des membres du personnel qui ont utilisé ce service, et nous allons continuer ce suivi pour transmettre tout problème à notre direction.
8. **Un traitement des demandes dans un délai maximum de 15 jours civils :** les résultats de notre enquête auprès du personnel indiquent des améliorations spectaculaires dans ce domaine, mais nous sommes encore loin d'atteindre cet objectif de 15 jours civils dans de nombreuses régions et lieux d'affectation. Les temps de remboursement actuels auto-déclarés varient de 25 à 45 jours civils selon la région.
9. **Une plateforme en ligne pour la soumission électronique des demandes et des documents justificatifs :** le service d'assurance maladie de l'OMS expérimente le traitement électronique des demandes dans quelques pays, et a suggéré une possible mise en œuvre dans tous les pays d'ici 2018. Nous allons plaider pour l'allocation de ressources suffisantes afin de mettre en place un calendrier plus ambitieux de mise en œuvre globale de ce qui est devenu une pratique courante dans l'administration des demandes de remboursement d'assurance maladie.
10. **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 :** l'assurance maladie du personnel de l'OMS a publié sa première lettre d'information annuelle en janvier 2015, et introduit de nouvelles cartes d'assuré contenant la liste des coordonnées d'urgence. Ce sont des changements positifs, et nous espérons voir davantage de communication à l'avenir, pour inclure par exemple des messages sur la médecine préventive et la promotion de la santé, comme c'est le cas chez d'autres fournisseurs de services d'assurance internationale.
11. Les membres du personnel qui ont répondu cette année à l'enquête de l'association ont souhaité franchir une étape supplémentaire en soulignant la nécessité de porter une attention accrue à la santé mentale. Nous avons lancé des discussions préliminaires avec notre haute direction en réponse aux résultats de l'enquête et nous espérons poursuivre ce dialogue. Nous sommes conscients que dans plusieurs organisations, la prise en compte de la santé mentale sur le lieu de travail a bénéficié d'une collaboration active entre les unités de soin et de services médicaux, la haute direction et les représentants du personnel, et nous étudions avec la plus grande attention les approches qui nous semblent prometteuses pour l'ONUSIDA.

12. En réponse aux préoccupations exprimées par des collègues au cours de l'année écoulée, l'Association a introduit dans l'enquête de cette année des questions sur l'adéquation de l'assurance maladie du personnel aux membres du personnel et aux membres de leurs familles vivant avec le VIH ou une autre condition chronique. Les membres du personnel touchés ont mis en évidence les charges financières supplémentaires auxquelles ils sont confrontés. Comme la « couverture pour médicaments onéreux » s'applique lorsque les frais médicaux atteignent le seuil de 5 % du salaire, la charge a été décrite comme une taxe supplémentaire de 5 % pour les personnes confrontées à des conditions chroniques. L'association du personnel va examiner toutes les solutions possibles pour remédier à cette situation, en se fondant sur l'équité et la solidarité. Nous sommes impatients de poursuivre nos discussions avec les hauts dirigeants plus tard dans l'année.
13. Nous notons également qu'il reste nécessaire de mettre en œuvre des mesures internes provisoires (par exemple 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) pour réduire au minimum les problèmes, risques et difficultés que les membres du personnel peuvent rencontrer en attendant la mise en œuvre de la réforme en cours.

AUTRES POINTS PRIORITAIRES POUR LE PERSONNEL DE L'ONUSIDA

Formation et développement du personnel:

14. L'année dernière, l'ONUSIDA a mis en place une plateforme des performances et de l'apprentissage. Suite à la mise en œuvre de cette plateforme, le personnel a signalé une augmentation de la mise en place et de l'achèvement d'activités de développement. Même si ces activités sont principalement concentrées dans la formation en cours d'emploi, il est positif que les cadres et le personnel définissent ensemble ces objectifs et activités. Les résultats de l'enquête de l'association montrent que la plateforme électronique est appréciée par le personnel comme un moyen plus sûr et plus durable pour l'enregistrement et de suivi de leurs performances et pour les questions liées à l'apprentissage. Après cette première année de mise en œuvre, la collecte des réactions a commencé pour renforcer davantage le système, et soutenir le personnel et les cadres qui l'utilisent.
15. Si 65 % des répondants à l'enquête auprès du personnel ont indiqué que la plateforme des performances et de l'apprentissage remplissait bien son rôle pour l'évaluation des performances, un tiers ont déclaré que leur accès à des possibilités d'apprentissage avait souffert de manque de temps et de ressources financières et a appelé à davantage d'efforts en collaboration avec les cadres pour explorer des options garantissant à tous les employés un accès à des possibilités d'apprentissage et de développement. Cette question avait également été soulevée dans l'enquête de 2014 et nous avons entamé des discussions avec les hauts dirigeants sur la façon de traiter le problème.
16. Outre les investissements dans la plateforme des performances et de l'apprentissage, nous avons observé les évolutions positives suivantes au cours des 12 derniers mois :
- (a) la formation mondiale pour les directeurs de pays de l'ONUSIDA en mai, qui visait à renforcer la cohérence organisationnelle avec l'ordre du jour de l'approche Accélérer, d'abord auprès des directeurs de pays, puis du personnel
 - (b) des possibilités nouvelles d'apprentissage offertes par l'École des cadres du système des Nations Unies (y compris pour le personnel des services généraux et les agents nationaux),
 - (c) la poursuite et l'expansion du programme de parrainage pour les femmes de l'ONUSIDA,
 - et (d) des investissements pour faire passer l'organisation à Google Cloud et UNAIDS

Cloud, afin d'utiliser les outils collaboratifs et de supprimer les distances physiques entre le siège, les bureaux régionaux et les bureaux de pays.

Santé et bien-être du personnel/Dignité au travail :

17. En 2011, la direction de l'ONUSIDA a mis en place une politique de tolérance zéro pour les mauvais traitements et le harcèlement. Malgré les efforts continus du personnel et de la direction pour lutter contre ces problèmes, les résultats de l'enquête de cette année auprès du personnel incluent encore des données concernant des cas de discrimination, harcèlement et inconduite. L'ONUSIDA défend fermement ses trois valeurs fondamentales : l'engagement à la riposte au sida, l'intégrité et le respect de la diversité. Le Comité exécutif de l'association s'applique au renforcement et à la promotion d'un lieu de travail équitable et transparent, en vue de faire progresser l'élimination des problèmes de discrimination, harcèlement et inconduite, et de promouvoir la dignité et le respect. Nous nous sommes inspirés des récentes évolutions d'autres agences de l'ONU traitant de préoccupations similaires pour créer une campagne Dignité au travail pour l'ONUSIDA. Après notre réunion face-à-face de mai 2015, nous avons été très encouragés par le soutien apporté à cette idée par la haute direction de l'ONUSIDA. Une note conceptuelle a été préparée et nous sommes impatients de l'améliorer en collaboration avec la direction de l'ONUSIDA dans les prochains mois. Nous espérons être en mesure de vous rendre compte des résultats positifs de cette initiative au cours de notre déclaration au Conseil en juin 2016.

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

18. 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.

19. 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 protection des intérêts du personnel de l'ONUSIDA et de promotion de Nations Unies fortes. Ces activités ont acquis une importance accrue du fait de l'examen complet auquel la Commission de la fonction publique internationale soumet actuellement l'ensemble des prestations auxquelles le personnel a droit, et qui aura des répercussions importantes et radicales pour le personnel du monde entier. Cet examen devrait se terminer dans les mois à venir et nous sommes impatients d'en examiner les résultats et de voir mettre en œuvre des 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 pour s'acquitter de leur mandat vital.

Questions liées aux ressources humaines

20. L'Association a coopéré avec la direction de l'ONUSIDA sur l'élaboration d'une nouvelle politique de recrutement de l'ONUSIDA, dont la mise en œuvre est prévue pour août 2015. Notre implication dans le développement de cette politique s'est concentrée principalement sur la nécessité de garantir la transparence des processus de

recrutement de l'ONUSIDA, et nous espérons que la participation de représentants de l'association du personnel (en tant que partie neutre) à tous les jurys d'entretien pourra, dans une certaine mesure, apaiser les préoccupations du personnel sur ce point.

21. Alors que la Stratégie des ressources humaines de l'ONUSIDA 2011-2015 se termine, nous sommes impatients de travailler avec la direction de l'ONUSIDA en participant au Conseil consultatif des ressources humaines pour nous assurer que les préoccupations du personnel sont abordées lors de l'actualisation et l'élargissement de la Stratégie, et veiller à ce que l'organisation se dote des moyens de gérer et retenir le personnel de la meilleure manière possible, pour la durée de la nouvelle stratégie de l'ONUSIDA, afin de réaliser les objectifs de l'approche Accélérer.

CONCLUSION

22. Les membres du personnel de l'ONUSIDA viennent d'horizons très variés, parfois même « non conventionnels », par rapport à beaucoup d'autres agences des Nations Unies : l'ONUSIDA emploie des avocats spécialisés dans les droits humains, des épidémiologistes, des militants de la société civile, des éducateurs, et bien d'autres. Ils ont toutefois pour dénominateur commun leur exceptionnel engagement à la riposte au sida et aux valeurs que représente l'ONUSIDA. Cet engagement est au cœur de notre travail. Nous croyons que cet engagement et les leçons basées sur les droits humains tirées de la riposte au SIDA sont une partie de l'explication de l'accueil chaleureux que nous avons souvent reçu, en tant que membres du personnel de l'ONUSIDA, dans les forums de travail consacré aux Objectifs de développement durable et la raison pour laquelle notre vision et notre approche novatrices ont été très appréciées. Tandis que nous effectuons la transition vers les Objectifs de développement durable et la nouvelle stratégie de l'ONUSIDA, nous souhaitons, en tant que personnel de l'ONUSIDA, continuer à tirer parti dans notre travail de notre spécificité en matière d'expérience, d'engagement, de valeurs et d'amélioration continue de notre façon de faire. Dans l'esprit de l'ONUSIDA, nous tenons à assurer la dignité au travail en maximisant la transparence et les processus équitables, la sécurité et le bien-être des membres du personnel et de leurs familles, et à minimiser les distractions qui pourraient nuire aux performances et à la progression du personnel.
23. L'association va poursuivre sa collaboration avec la haute direction, en investissant dans son personnel et la poursuite des objectifs pour 2020 de l'approche Rapide, dans laquelle nous sommes pleinement engagés. Nous vous remercions pour votre soutien continu et pour cette possibilité de partager avec vous les progrès sur les grands enjeux concernant le personnel.

[Fin de document]

ONUSIDA

20 Avenue Appia

CH-1211 Genève 27

Suisse

+41 22 791 3666

unaids.org