

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

Autres documents relatifs à ce point de l'ordre du jour : aucun

Mesures à prendre au cours de la présente 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.

Conséquences des décisions en termes de coûts : aucune

## **RAPPORT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DU SECRÉTARIAT DE L'ONUSIDA (USSA) AU CONSEIL DE COORDINATION DU PROGRAMME DE L'ONUSIDA**

### **INTRODUCTION**

1. Depuis juin 2004, l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA (USSA) a annuellement rendu compte au Conseil de Coordination du Programme. Ce rapport met en lumière les principaux développements depuis juin 2016, notamment le processus de réalignement, mais aussi les priorités identifiées dans l'enquête annuelle du personnel de l'USSA, et s'accompagnera d'une présentation orale au Conseil.
2. Le Comité exécutif de l'USSA entretient un contact productif et solide avec la haute direction de l'ONUSIDA. Nous sommes résolus à défendre les intérêts du personnel en travaillant avec la direction pour créer et maintenir un environnement de travail éthique et favorable avec des conditions d'emploi socialement responsables, qui favorisent le perfectionnement du personnel, des processus de gestion des ressources humaines équitables, transparents, cohérents et responsables, et des procédures de règlement des griefs qui maximisent notre impact positif collectif dans la lutte contre le VIH. C'est toujours avec une grande fierté que nous constatons que, bien que parfois imparfaites, les relations entre le personnel et la direction de l'ONUSIDA continuent de servir de modèle pour d'autres organisations.

### **PERSPECTIVE GÉNÉRALE DU PERSONNEL DE L'ONUSIDA**

3. Le personnel de l'ONUSIDA est attaché à l'objectif visant à mettre un terme à l'épidémie de sida d'ici 2030. La clarté du mandat et de la stratégie de l'ONUSIDA nous permet de nous concentrer sur le soutien à apporter aux pays afin d'accélérer les ripostes nationales à l'épidémie. Le personnel est toutefois préoccupé par le niveau insuffisant de financement disponible pour le Programme commun. Bien que le personnel s'efforcera de trouver des moyens novateurs pour aider les pays à atteindre leurs objectifs en matière de lutte contre le sida dans le cadre des ODD, en tâchant de faire plus avec moins, nous craignons que les limites du financement ne compromettent la capacité du Programme conjoint de l'ONUSIDA à mettre en œuvre sa stratégie. Avec moins de ressources, les possibilités d'attirer les investissements se font plus rares et il devient impossible de maximiser les résultats pour les personnes les plus touchées par l'épidémie.
4. Chaque année, l'USSA effectue une enquête du personnel sur les problèmes sur le lieu de travail et nous demandons aux membres d'indiquer leurs priorités, ainsi que d'évaluer nos réponses à ces priorités. Dans le sondage le plus récent, nous avons obtenu un taux de participation de 59%, preuve de l'intérêt et du dévouement du personnel. Dans ce rapport écrit, nous abordons les questions absolument prioritaires aux yeux du personnel depuis notre dernière déclaration au Conseil, en soulignant les opinions exprimées par les collègues dans l'enquête du personnel. Nous nous concentrerons sur trois sujets :
  - L'exercice de réalignement de l'ONUSIDA
  - La promotion de la dignité au travail
  - L'amélioration des services d'assurance maladie du personnel

#### **Exercice de réalignement**

5. Les douze derniers mois ont été difficiles à de nombreux égards pour le personnel de l'ONUSIDA. Outre les inquiétudes liées aux déficits budgétaires, le personnel était extrêmement préoccupé au début de 2016 par les implications potentielles de l'exercice de réalignement. L'USSA a représenté le personnel tout au long de ce processus et a été intégré comme participant à part entière à tous les organes associés. Bien que l'objectif

principal du processus de réalignement soit de veiller à ce que l'ONUSIDA puisse atteindre les objectifs Fast Track, la crise simultanée de financement a donné une tournure particulièrement inquiétante à l'exercice.

6. L'USSA s'est félicitée des efforts déployés par la direction pour s'assurer que les procédures de l'exercice de réalignement (offre de séparation par accord mutuel, suppression de postes, création de nouveaux postes conformément à la nouvelle stratégie de l'ONUSIDA, et mobilité) offraient des opportunités et avaient le moins possible d'impacts négatifs sur le personnel. Le personnel a noté avec satisfaction que, à titre exceptionnel, les agents nationaux et des services généraux touchés par la suppression de postes avaient eu la possibilité de postuler aux postes internationaux disponibles. La possibilité pour le personnel de demander une séparation par accord mutuel à trois occasions au cours des 18 derniers mois était essentielle pour minimiser les impacts négatifs sur le personnel et, en général, réduire les perturbations causées à l'organisation dans un exercice de cette échelle.
7. Malgré les efforts de toutes les personnes concernées, cela a parfois eu des effets préjudiciables sur le personnel, se traduisant notamment par la perte de leur emploi pour certains. La réduction générale des effectifs exerce une pression supplémentaire sur les collègues qui reprennent les portefeuilles de ceux qui ont quitté l'ONUSIDA ou ont été réaffectés suite à la suppression de leur poste. Tout au long de ce processus, l'USSA a été une source de renseignements et de conseils pour les membres du personnel, et les personnes qui estimaient avoir un grief ont été redirigées vers un service d'entraide judiciaire dans le cadre d'une police d'assurance juridique collective de l'USSA. De notre point de vue, ce processus de changement s'est fait dans l'ensemble de manière humaine. Dans cette phase de transition, pour faciliter la mise en œuvre en douceur de la nouvelle structure, l'USSA reste en contact permanent avec la direction pour faire entendre toute nouvelle préoccupation.
8. Le personnel a hâte de laisser derrière lui les incertitudes des 18 derniers mois et d'accorder toute son attention à l'exécution du mandat de l'ONUSIDA. Le personnel a reçu avec satisfaction la brève analyse des décisions relatives au réalignement et aux conséquences pour le personnel. Nous estimons que cette information est importante pour assurer la clôture de cet exercice et veiller à ce que le personnel puisse être totalement convaincu que l'exercice a été mené de manière transparente et consultative.
9. Outre l'impact direct sur les effectifs du personnel travaillant à l'ONUSIDA, l'exercice de réalignement a également entraîné des discussions sur les nouvelles « Méthodes de travail » au sein du Secrétariat. Plus de 100 individus et groupes d'agents ont répondu avec enthousiasme à un appel à contributions pour partager leurs idées sur cette question. Ces suggestions novatrices comprenaient par exemple : l'établissement de groupes virtuels pratiques et ponctuels avec des résultats applicables au sein des équipes Fast Track ; la consolidation de l'expertise grâce à des forums professionnels en ligne pour renforcer les capacités techniques en matière de Fast Track, d'informations stratégiques, de droits de l'homme / du genre, etc. ; la garantie que le personnel soit équipé pour atteindre les objectifs fixés en promouvant et en renforçant le recours aux outils existants pour travailler efficacement dans toute l'organisation. Pour l'USSA, ces propositions créent des opportunités pour que le personnel puisse contribuer à l'ensemble de l'organisation de nouvelles façons, en renforçant la cohérence programmatique et en facilitant un travail en équipes virtuelles indépendamment de l'emplacement physique.

### **Engagement envers la dignité au travail à l'ONUSIDA**

10. Le bien-être des membres du personnel revêt une importance capitale et leur permet de contribuer pleinement aux objectifs de l'organisation. L'USSA se félicite de l'engagement pris par l'administration pour assurer un environnement de travail propice, tout particulièrement son engagement envers une politique de tolérance zéro pour les mauvais traitements et le harcèlement.
11. Il existe des services de soutien à l'OMS ouverts au personnel de l'ONUSIDA, notamment des services médicaux, des conseillers et des psychologues. Le personnel de l'ONUSIDA a également la possibilité de contacter le Bureau de l'Ombudsman de l'OMS qui apporte une aide au personnel souhaitant résoudre un conflit interpersonnel de façon informelle. L'USSA favorise une relation de travail étroite avec le Bureau de l'Ombudsman et continuera d'y adresser le personnel le cas échéant. Toutefois, pour permettre au personnel, y compris le personnel sur le terrain, de se prévaloir de ces services, il est nécessaire de tenir le personnel informé en permanence des services disponibles.
12. Le personnel de l'ONUSIDA a indiqué, par le biais de l'enquête annuelle sur le personnel, que les problèmes de santé mentale sont une préoccupation importante pour eux. En juillet 2016, au QG, l'USSA a organisé, pour le personnel, des séances de dialogue pilotes sur l'intimidation et le harcèlement qui ont également porté sur la santé mentale. Ces sessions ont reçu un accueil très positif de la part de la majorité des participants et l'USSA étudie actuellement la possibilité de proposer des sessions supplémentaires, y compris pour le personnel sur le terrain. L'USSA s'efforce de faire entendre les préoccupations du personnel sur la question de la santé mentale, notamment par le biais de la fédération du personnel, la FICSA. Suite à ces actions de sensibilisation, l'USSA organisera une session de formation FICSA sur la santé mentale pour les représentants du personnel en octobre de cette année. Nous espérons que ce sera une étape positive pour aborder cette question de manière holistique dans l'intérêt du personnel et des organisations du système des Nations Unies. Nous sommes également des membres actifs du Groupe de travail Stratégie en matière de santé mentale de l'ONU qui s'efforce d'identifier les thèmes stratégiques clés dans le but d'améliorer la santé psychosociale et le bien-être du personnel du système des Nations Unies.
13. Nous nous félicitons de la décision prise par l'administration d'ouvrir la formation « UN for All » sur la diversité et l'inclusion à l'ensemble du personnel. Un certain nombre de membres du personnel de l'ONUSIDA ont reçu une formation de formateur et l'USSA encourage la poursuite de cette formation en 2017 pour qu'elle bénéficie au plus grand nombre d'agents de l'ONUSIDA possible. Nous croyons que cette formation contribuera à renforcer la valeur de la diversité sur le lieu de travail de l'ONUSIDA.

### **Amélioration des services d'assurance maladie du personnel (SHI) de l'OMS**

14. Les efforts concertés en réponse aux préoccupations du personnel portant sur l'assurance-maladie (SHI) continuent d'être un excellent exemple de la façon dont les relations entre le personnel et la direction peuvent fonctionner des deux côtés : en menant des actions visant à renforcer les systèmes essentiels qui affectent le bien-être et la sécurité du personnel, des retraités et de leurs personnes à charge. Bien qu'il y ait encore beaucoup de travail et des lacunes urgentes à combler pour la SHI de l'OMS, nous sommes globalement heureux de vous faire part des progrès importants réalisés en direction des cinq normes minimales pour

les services d'assurance maladie du personnel, conformément à nos rapports précédents au conseil d'administration :

- a. **Reconnaissance de la SHI de l'OMS sur tous les lieux d'affectation** : Cela reste une préoccupation majeure pour le personnel sur le terrain de l'ONUSIDA. Alors que le tout dernier bulletin SHI montre une augmentation du nombre d'accords de reconnaissance entre la SHI et les établissements de santé locaux, il est clair que des efforts considérables sont encore nécessaires à cet égard, car seuls 15 pays ont des accords de reconnaissance. Le manque de reconnaissance locale peut empêcher les affiliés SHI de bénéficier de soins de qualité, en temps opportun, même dans des situations urgentes où il n'y a pas de temps à perdre.
  - b. **Assistance téléphonique multilingue 24/7 pour les urgences médicales** : Ce service est essentiel pour les affiliés SHI et l'USSA se réjouit que l'Assurance-maladie de l'OMS ait engagé une entreprise pour fournir une assistance 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Dans l'enquête du personnel de l'USSA de cette année, nous avons demandé à ceux qui avaient utilisé la ligne d'assistance téléphonique de nous faire part de leur expérience.
  - c. **Traitement des demandes en moins de 15 jours** : De nombreux progrès ont été réalisés dans ce domaine. Il est à noter que le nouvel outil en ligne de dépôt des demandes peut avoir un impact positif supplémentaire, en permettant d'économiser du temps sur l'envoi des documents originaux.
  - d. **Plateforme électronique de dépôt des demandes** : Celle-ci a été déployée à l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA en février 2017. L'USSA est très satisfaite de cette évolution, car elle aligne la SHI de l'OMS aux normes du secteur, ce qui se traduit également par une économie de temps et de frais d'expéditions pour l'Organisation. Une question sur le ressenti du personnel par rapport au nouvel outil a été intégrée à l'enquête USSA 2017 du personnel.
  - e. **Information régulière** : En 2014, en réponse aux demandes de communication régulière du personnel, la SHI a lancé un bulletin d'information annuel pour ses affiliés. Le nouveau bulletin est riche en informations utiles. Cependant, nous croyons qu'il serait utile pour le personnel d'avoir des communications plus fréquentes, notamment sur la promotion de la santé et les questions connexes (par exemple, encourager le diagnostic précoce et le traitement des problèmes de santé - avant qu'ils ne deviennent plus difficiles à traiter et plus coûteux pour le Fonds d'assurance maladie du personnel).
15. Bien que ce soit remarquable d'avoir atteint quatre des cinq normes minimales, la question de la reconnaissance locale de l'Assurance-maladie de l'OMS demeure la préoccupation principale du personnel et de l'organisation. Nous continuons à plaider en faveur d'une action urgente pour combler l'écart de reconnaissance, en donnant la priorité aux lieux d'affectation où le risque pour le personnel, les retraités et les personnes à charge est le plus grand.

#### **PERSPECTIVES EN TANT QUE MEMBRES DU SYSTÈME COMMUN DE L'ONU**

16. Le personnel de l'ONUSIDA est affecté par des changements applicables à l'ensemble du personnel du système commun des Nations Unies, notamment les décisions relatives aux conditions d'emploi prises à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies ou par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). À travers la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA), dont elle est membre, l'USSA a œuvré en faveur de conditions d'emploi qui permettent aux Nations Unies d'attirer et de retenir une main-d'œuvre diversifiée et hautement qualifiée, dans tous

les lieux d'affectation, pour respecter le mandat ambitieux et capital de l'Organisation. Malgré tous nos efforts, nous sommes déçus par certains des résultats de l'évaluation de la rémunération pour les professionnels internationaux, en particulier ceux qui ont affecté le personnel servant dans les lieux d'affectation difficiles. Nous surveillons les implications pour le personnel et travaillerons avec les collègues de la FICSA pour faire part de nos préoccupations à la CFPI et dans d'autres forums cette année. Les résultats annoncés récemment d'un examen du coût de la vie dans plusieurs villes sièges, notamment à Genève, montrent un risque de diminution nette de la parité de pouvoir d'achat pour le personnel. Nous sommes profondément préoccupés par l'entorse apparente de la CFPI à la méthodologie convenue ainsi que par le manque apparent de transparence dans son processus décisionnel. Nous continuerons de suivre cette question qui est susceptible d'affecter tout le personnel de l'ONUSIDA, quel que soit la catégorie ou le lieu d'affectation, en particulier à la lumière des 85 enquêtes sur le coût de la vie prévues pour les 12 prochains mois et de l'examen réalisé actuellement par la CFPI sur les catégories de personnel recrutées localement.

17. Le personnel de l'ONUSIDA et de l'ensemble du système des Nations Unies se félicite de l'élection du Secrétaire général, Antonio Guterres. Très peu de temps après avoir pris ses nouvelles fonctions, le Secrétaire général a rencontré le personnel, y compris les représentants élus du personnel. À l'occasion de cette rencontre, il s'est engagé à faire tout son possible pour que les relations entre le personnel et la direction des agences et des programmes soient justes et correctes. Il a également exposé sa vision de la réforme, qui consiste en l'amélioration des résultats et l'élimination de la bureaucratie dans le système des Nations Unies. Nous sommes impatients de poursuivre notre travail aux côtés de la direction de l'ONUSIDA afin d'identifier les moyens de contribuer à la vision du Secrétaire général dans l'intérêt du personnel de l'ONUSIDA et de renforcer continuellement l'efficacité de notre organisation.

## **PERSPECTIVES D'AVENIR**

18. Après l'exercice de réalignement, les membres du personnel en transition vers de nouvelles attributions ont manifesté leur intérêt pour une formation et une aide au développement de carrière qui leur permettent de maximiser leur efficacité et d'être immédiatement opérationnels. Lors d'une récente réunion du personnel des services généraux avec la Directrice exécutive, les collègues, tous lieux d'affectation et catégories d'emplois confondus, ont précisé qu'ils voulaient poursuivre leurs activités de développement professionnel. L'USSA travaillera avec la direction pour identifier les possibilités de soutenir le personnel à cet égard, en renforçant notre capacité collective à respecter la Stratégie de l'ONUSIDA.
19. L'USSA s'engage à continuer de travailler avec ses membres et la direction sur les domaines prioritaires pour le personnel, mentionnés ci-dessus. De cette façon, nous espérons veiller à ce que l'ONUSIDA reste un milieu de travail de choix avec un personnel dévoué, efficace et professionnel, reflétant la diversité du monde que nous servons, et conjuguant ses efforts pour mettre fin à l'épidémie de sida d'ici 2030.

Nous vous remercions pour votre soutien continu.

*[Fin du document]*