

# Déclaration du représentant de l'Association du personnel du secrétariat de l'ONUSIDA (APSO)

**Autres documents relatifs à ce point de l'ordre du jour : *N/D***

**Action requise 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 (APSO)

**Implications financières de la mise en œuvre des décisions :** aucune

## Contenu

<b>La santé et bien-être du personnel .....</b>	<b>4</b>
<b>Un environnement de travail respectueux .....</b>	<b>6</b>
<b>Alignement : restructuration de l'ensemble de l'organisation.....</b>	<b>7</b>
<b>Relations et collaboration entre le personnel et l'administration.....</b>	<b>9</b>
<b>Conclusion .....</b>	<b>10</b>

## Introduction

1. Cette déclaration est présentée au Conseil de Coordination du Programme (CCP) de l'ONUSIDA, au nom de l'Association du personnel de l'ONUSIDA, qui représente plus de 700 membres du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA. Elle met en évidence les préoccupations du personnel ainsi que les progrès réalisés concernant les problèmes systémiques actuels recensés au cours des 12 derniers mois et qui affectent la capacité du personnel à remplir notre mandat commun de servir les personnes vivant avec et affectées par le VIH.
2. Dans cette déclaration, nous soulignons les domaines clés et les préoccupations suivantes, et nous indiquons les possibilités de collaboration future :
  - la santé et le bien-être du personnel,
  - un environnement de travail respectueux,
  - l'alignement et la restructuration de l'organisation; et
  - la relation et la collaboration entre le personnel et l'administration.

## La santé et bien-être du personnel

3. La santé et le bien-être des membres du personnel de l'ONUSIDA sont fondamentaux pour la capacité de l'organisation à atteindre ses objectifs stratégiques. Le stress simultané du travail pendant la pandémie de COVID-19, les charges de travail supplémentaires pour mettre en œuvre une nouvelle stratégie mondiale de lutte contre le sida, la réunion de haut niveau de 2021, un nouveau cadre de budget, de résultats et de responsabilité des Nations Unies (UBRAF), la nécessité d'assurer la continuité des programmes et des services de lutte contre le VIH pendant la pandémie de COVID-19, les conflits et les crises politiques, et la restructuration à l'échelle de l'organisation - tout cela a présenté des défis sans précédent pour la santé et le bien-être des membres du personnel de l'ONUSIDA.
4. En 2021, l'APSO a mené deux enquêtes sur le poulx à six mois d'intervalle, avec un taux de réponse de 51 % pour chacune d'entre elles. Les résultats de l'enquête ont révélé des niveaux inquiétants d'épuisement, d'anxiété et de stress parmi le personnel. L'enquête menée auprès du personnel en juin 2021 a montré que 80 % des personnes interrogées avaient le sentiment que leur charge de travail avait augmenté au cours des 12 mois précédents, en raison de la combinaison d'une plus grande demande de l'ONUSIDA pour atteindre des objectifs ambitieux et d'un absentéisme accru pour cause de maladie ou d'urgence familiale. Cinquante-neuf pour cent des personnes interrogées ont estimé que leur performance avait souffert du stress ou de l'anxiété liés au travail, et 82 % ont déclaré avoir effectué des heures supplémentaires en réponse à des demandes internes de l'ONUSIDA.
5. L'APSO a continué de constater les effets négatifs de l'augmentation de la charge de travail et du stress sur le bien-être du personnel, la productivité et la performance globale de l'organisation. L'APSO a constamment demandé à la direction de l'ONUSIDA de chercher des moyens de renforcer les services d'appui au personnel et de mieux hiérarchiser le travail en améliorant la planification et la répartition de la charge de travail. Nous prévoyons une aggravation de la situation dans les semaines et les mois à venir, car un nombre important de membres du personnel quitteront l'organisation à la suite de l'exercice de restructuration (en raison de la suppression de postes, de la cessation d'emploi ou de l'acceptation d'un accord de séparation par consentement mutuel).

6. Il existe un besoin de soins plus ciblés et d'un soutien au bien-être sur le lieu de travail pour aider efficacement notre personnel à remplir le mandat de l'ONUSIDA. Nous reconnaissons et apprécions que l'ONUSIDA ait lancé des programmes en 2020 pour soutenir le personnel, comme l'emploi d'un conseiller à plein temps pour le bien-être et la santé mentale. L'ONUSIDA a également conclu un accord avec l'Institut de Rome, qui permet aux membres du personnel d'accéder à un soutien psychologique auprès d'un réseau de conseillers, et elle a promu la ressource en ligne à l'échelle des Nations unies « La santé mentale compte, des travailleurs sains pour un monde meilleur ». L'ONUSIDA a offert à l'ensemble du personnel en août 2021, l'accès à l'application Headspace et a lancé le programme « Santé mentale et bien-être sur le lieu de travail : diriger et apprendre », qui est axé sur le bien-être et la santé mentale au travail dans le cadre de la stratégie mondiale des Nations unies en matière de santé mentale. Le conseiller du personnel a également offert de nombreuses séances de soutien individuel et collectif au personnel, avec l'aide de l'Association du personnel.
7. Cependant, ces mesures restent insuffisantes, en particulier dans le contexte mondial actuel, et nécessitent : (1) une évaluation adéquate des besoins du personnel en matière de soutien à la santé mentale ; (2) l'élaboration de programmes internes de soutien à la santé mentale ; (3) l'intégration de solutions de santé mentale dans les politiques visant à promouvoir le bien-être du personnel ; (4) un soutien opérationnel à la santé mentale avec un engagement adéquat de la part de la direction pour faciliter l'accès du personnel aux services en cas de besoin ; et (5) l'identification de mécanismes viables et appropriés de soutien à la santé mentale au niveau national en tenant compte du contexte local et des services différenciés. Les renvois de l'Association du personnel vers les services de bien-être, de médecine, de santé mentale et de médiation ont plus que triplé en 2021 et au début de 2022, alors qu'ils étaient à un chiffre en 2020. Lors des enquêtes par sondage et des sessions de contrôle, le personnel a indiqué qu'il avait du mal à s'en sortir et qu'il n'allait pas bien. L'APSO demande une augmentation du financement pour soutenir les services de bien-être et de santé mentale, notamment des mesures préventives de l'ONUSIDA. Il est également essentiel de veiller à ce que les membres du personnel soient soutenus pour prendre du temps au travail afin d'accéder à des outils, des formations et des séances d'information sur le soutien en matière de santé mentale dans le cadre du devoir de diligence, en particulier dans les régions où ces services ne sont pas facilement accessibles.
8. Il convient de noter que tout exercice d'alignement ou de restructuration, avec ses implications en termes de changement et de perte d'emploi, crée de l'anxiété et du stress parmi le personnel. Dans le cas de l'ONUSIDA, l'exercice de restructuration se déroule dans le contexte de la pandémie actuelle de COVID-19. Alors que le personnel se démêle avec les répercussions de la pandémie de COVID-19, les pressions supplémentaires liées à l'insécurité de l'emploi et à l'évolution des conditions de travail créent des situations inquiétantes. Par conséquent, l'APSO demande instamment aux cadres supérieurs d'adopter la plus grande latitude et la plus grande flexibilité pour soutenir les membres du personnel dont l'emploi est perdu ou considérablement modifié, et pour qui cela entraîne un risque personnel ou familial considérable.
9. La pandémie de COVID-19 a posé des défis sans précédent à la santé et au bien-être de tous les peuples du monde, y compris de nos collègues. L'APSO souhaite exprimer sa reconnaissance pour l'engagement et le soutien dont font preuve les cadres supérieurs et le Directeur exécutif pour s'assurer que les membres du personnel de l'ONUSIDA bénéficient d'un soutien en temps voulu et que des dispositions de travail flexible sont mises en œuvre. La majorité des membres du personnel interrogés pendant la pandémie de COVID-19 se sont déclarés satisfaits des efforts de l'ONUSIDA en matière de continuité des opérations. Quarante-huit pour cent des personnes

interrogées ont convenu que les processus administratifs et programmatiques se sont poursuivis sans trop de perturbations et que la politique de travail à distance a favorisé leur situation familiale. La réalisation de la Stratégie mondiale de lutte contre le sida et de la Déclaration politique de la Réunion de haut niveau en 2021, ainsi que le nouvel UBRAF qui en a résulté, ont attesté de la capacité de l'ONUSIDA à atteindre ses objectifs stratégiques malgré les défis posés par la pandémie de COVID-19.

10. L'APSO et son personnel ont apprécié le soutien de la direction de l'ONUSIDA par le biais du groupe intersectoriel de réponse à la crise de COVID-19 (qui comprend des représentants de l'APSO). La direction a pris des mesures extraordinaires pour s'adapter à la situation, notamment la mise en œuvre d'une politique de travail flexible, la fourniture d'outils de communication et d'informatique pour améliorer le travail à distance, l'amélioration de la rapidité d'accès aux services de santé et le règlement de l'assurance maladie et des paiements directs, et l'offre d'un soutien psychologique au personnel.
11. En collaboration avec le département de gestion du personnel de l'ONUSIDA, l'APSO a produit un document d'information, *Know your SHI*, et a organisé des webinaires pour tout le personnel sur le régime d'assurance maladie du personnel. L'objectif était d'aider à assurer un accès facile et rapide aux droits d'assurance importants et aux informations de traitement des cas afin que le personnel puisse accéder à des soins rapides et de qualité, en particulier des services de santé d'urgence vitaux.
12. L'APSO continue de plaider en faveur d'un accès accru à des soins de santé de qualité et à une couverture d'assurance pour le personnel, les personnes à charge et les retraités, et demande à la haute direction de s'engager au plus haut niveau avec ses homologues du système des Nations Unies pour continuer à garantir des soins, un soutien et une couverture d'assurance maladie optimaux pour tout le personnel de l'ONUSIDA.
13. Cependant, malgré les progrès constatés, il reste des défis à relever qui nécessitent l'expansion d'options pragmatiques pour soutenir le personnel dans l'accomplissement du mandat de l'ONUSIDA. L'APSO exhorte la direction à prendre des mesures telles que le maintien d'un soutien structurel et psychosocial pour tous les membres du personnel, en particulier aux niveaux national et régional. Le soutien requis comprend la mise à jour des politiques qui ont un impact sur les conditions de travail et le bien-être du personnel, par exemple en révisant les politiques sur la façon de soutenir le personnel travaillant et vivant dans des pays qui connaissent un changement climatique et une pollution grave ; les défis de la gestion de la charge de travail ; les arrangements de travail flexibles ; et la conformité avec les règles et règlements du personnel.

### Un environnement de travail respectueux

14. Au cours des 18 derniers mois, de nombreuses initiatives ont été lancées pour approfondir et élargir le plan d'action de la direction que le CCP avait approuvé. Au milieu de l'année 2020, le programme de transformation de la culture a rassemblé de nombreux processus de changement et a donné l'occasion aux personnes et aux équipes de toute l'organisation de réfléchir et de modifier les cultures d'équipe afin de construire un lieu de travail plus égalitaire, plus sûr et plus autonome. Cela permettra à l'ONUSIDA de mettre en œuvre la nouvelle stratégie mondiale de lutte contre le sida en mettant l'accent sur l'élimination des inégalités, tant au niveau interne qu'externe.
15. L'APSO et la haute direction ont collaboré efficacement pour finaliser et publier la nouvelle politique *Prévenir et traiter les comportements abusifs : politique et procédures*

*concernant le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination et l'abus de pouvoir* en 2020. Si la politique fournit des informations claires sur la manière dont le personnel peut dénoncer un comportement abusif, les enquêtes menées auprès du personnel montrent qu'il reste du travail à faire pour fournir des informations sur les voies de dénonciation et de recours que les membres du personnel peuvent utiliser sans craindre de représailles. Quarante-quatre pour cent des membres du personnel interrogés en 2021 disent savoir où faire une dénonciation et demander de l'aide, mais seuls 26 % rapportent ces incidents lorsqu'ils se produisent. Les raisons les plus fréquemment invoquées pour ne pas dénoncer les cas de comportement abusif sont que le personnel ne pense pas qu'une action corrective sera prise (58%) et qu'il craint des représailles (45%). À cet égard, l'APSO attend avec impatience les résultats de l'examen en cours entrepris par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) sur l'efficacité des mécanismes de justice interne.

16. L'APSO applaudit la nomination du conseiller en éthique par la direction générale. Conformément à la recommandation du Corps commun d'inspection, le Bureau d'éthique est désormais indépendant du Bureau exécutif (dans le nouvel organigramme). Cela permet de répondre aux préoccupations relatives à d'éventuels conflits d'intérêts dus au fait qu'il est directement rattaché au Directeur exécutif. L'APSO se réjouit de poursuivre sa collaboration avec le conseiller en éthique, l'équipe de transformation de la culture, le service de gestion du personnel, le médiateur et les conseillers juridiques, afin d'aider le personnel à s'orienter vers différentes options de soutien pour répondre à leur situation.

#### **Alignement : restructuration de l'ensemble de l'organisation**

17. Après le lancement réussi de la nouvelle stratégie mondiale de lutte contre le sida et l'adoption de la nouvelle déclaration politique sur le sida en 2021, l'ONUSIDA a entamé un processus de restructuration à l'échelle de l'organisation, qu'il a appelé un « exercice d'alignement ». Cet exercice a été la priorité et l'objectif du Secrétariat de l'ONUSIDA au cours des 18 derniers mois. Cet exercice a créé une anxiété et un stress notoires pour de nombreux membres du personnel, et la réduction des effectifs qui en a résulté a porté un coup au moral du personnel dans toute l'organisation.
18. Alors que l'exercice d'alignement a commencé comme une opportunité de consolider les ressources pour renforcer les antennes nationales qui sont en première ligne de la réponse au VIH, d'importantes réductions de financement par les donateurs à mi-chemin du processus ont abouti à un scénario différent de celui que le personnel avait espéré. Avant l'exercice d'alignement, le Secrétariat de l'ONUSIDA comptait 723 membres du personnel ; à la fin du processus, l'effectif final devrait être de 653 personnes. Bien que les membres du personnel aient apprécié la décision du Directeur exécutif de proposer deux séries d'accords de séparation par consentement mutuel, l'exercice d'alignement a entraîné un nombre élevé de suppressions de postes et le Secrétariat de l'ONUSIDA devrait perdre un nombre important de membres du personnel qualifiés et experts dans ce processus.
19. À ce jour, 103 membres du personnel ont demandé leur séparation par accord mutuel et 105 postes ont été supprimés. Malgré la création de 85 nouveaux postes pour les candidats internes éligibles et qualifiés, tous les membres du personnel dont les postes ont été supprimés ne seront pas sélectionnés.
20. En raison de l'impact important sur les membres du personnel, l'APSO a demandé à la direction de faire preuve de la plus grande latitude et flexibilité pour soutenir les membres du personnel dont les emplois sont perdus ou considérablement modifiés, et

pour qui cela entraînera un risque personnel ou familial extrême pendant la mise en œuvre de l'exercice d'alignement.

21. L'APSO a informé la direction que, compte tenu de la perturbation de la continuité des activités, des coûts potentiels de la mise en œuvre de l'alignement et de l'impact sur le bien-être du personnel et la sécurité de l'emploi, une analyse risques / avantages devrait être réalisée avant la mise en œuvre. En outre, des efforts importants doivent être consentis pour retenir les talents et les compétences, et pour protéger le bien-être et la sécurité du personnel. S'il est absolument nécessaire de réduire les effectifs, tous les efforts doivent être faits pour aider le personnel à se réorienter vers de nouveaux rôles, de préférence au sein de l'ONUSIDA mais, si ce n'est pas possible, en dehors de l'organisation. L'APSO se réjouit de collaborer avec la direction générale pour réaliser l'analyse des risques et des avantages.
22. Entre la période de conception de l'alignement et la période de finalisation en 2021, les enquêtes menées auprès du personnel ont révélé la déception et l'insatisfaction du personnel sur plusieurs points, notamment le long processus de cocréation. En particulier, les contributions du personnel sur la meilleure manière d'allouer les ressources humaines pour la mise en œuvre de la stratégie mondiale de lutte contre le sida aux niveaux national, régional et mondial, ainsi que les idées du personnel sur les stratégies alternatives de réduction des coûts (telles que le partage du travail, les dispositions de travail flexibles, la réduction des voyages, la réduction des besoins de location de bureaux, la diversification des types de contrat, etc. L'APSO continuera à assurer le suivi des recommandations du personnel auprès de la haute direction, car l'ONUSIDA devra continuer à rechercher les économies de coûts dans le contexte d'une tendance probable à la réduction des ressources pour la riposte mondiale au sida.
23. Au cours de la phase actuelle de mise en œuvre de l'alignement, le personnel a exprimé des inquiétudes concernant l'insuffisance des justifications données quant aux raisons pour lesquelles certains postes ont été reprofilés, déplacés ou supprimés. Ils s'inquiètent également du fait que le gel des embauches promis pour la durée de l'exercice d'alignement n'a pas été respecté : les embauches et les recrutements externes se sont poursuivis, y compris les nominations directes sans concours. Cela réduit potentiellement les possibilités pour les membres du personnel interne de postuler à ces nouveaux postes. Depuis 2021, plus de 10 postes ont été créés et pourvus par des nominations directes ou par un processus de recrutement qui ne favorise pas les candidats internes. Rien qu'en avril - mai 2022, 19 postes d'appui général et professionnel internationaux et nationaux ont été ouverts en dehors du recueil des postes d'alignement, permettant aux candidats externes de postuler en même temps que le personnel interne. L'APSO a exhorté la direction à donner la priorité à la réaffectation du personnel éligible dont les postes sont supprimés et à minimiser les pertes d'emploi dans la mesure du possible, notamment en prenant dûment en considération le personnel interne éligible et qualifié pour tous les postes vacants, conformément au statut et au règlement du personnel.
24. À cet égard, l'APSO négocie également avec la direction générale pour réviser les sections clés de la nouvelle politique de recrutement pour garantir que les nominations directes et les recrutements sans concours ne se produisent qu'exceptionnellement, afin de permettre et de privilégier l'égalité des chances pour les candidats internes. Les membres du personnel concernés ont également demandé une prolongation du délai de séparation dans les cas où des postes sont perdus en raison de la fermeture d'antennes nationales, ou lorsque le personnel est relocalisé ou a choisi de quitter l'organisation. Il est extrêmement important que le personnel dispose d'un délai suffisant pour chercher un autre emploi, en particulier à la lumière des mauvaises perspectives économiques



dues à la pandémie de COVID-19, de l'impact de la guerre en Ukraine et des possibilités d'emploi limitées des Nations Unies dans de nombreux pays où les bureaux ferment ou dans lesquels l'antenne nationale de l'ONUSIDA sera transférée au bureau du coordonnateur résident des Nations Unies.

25. L'APSO continuera à travailler avec la direction pendant la période de mise en œuvre de l'alignement pour s'assurer que les informations fournies au personnel sont claires et transparentes, et que le personnel concerné est traité de manière juste et équitable. L'APSO travaille également avec le conseiller du personnel pour soutenir la santé mentale et le bien-être du personnel ; elle met le personnel en relation avec des conseillers juridiques pour des consultations ; et elle fournit des informations par le biais de fiches d'information « Connaissez vos droits » et de réunions publiques sur les droits juridiques du personnel.
26. L'APSO tient à exprimer sa sincère reconnaissance à tous nos collègues qui, bien que sachant que leur poste a été supprimé, continuent à effectuer leur travail avec professionnalisme. Le département de gestion du personnel a également dû redoubler d'efforts pour fournir des informations, organiser des séminaires en ligne, finaliser les révisions et les classifications des postes, plaider pour qu'un nombre maximal de postes soit disponible dans le recueil d'alignement et fournir un soutien au renforcement des compétences pour préparer le personnel à un autre emploi.

### Relations et collaboration entre le personnel et l'administration

27. L'accord de coopération de l'ONUSIDA (2011) entre l'APSO et la direction générale a été qualifié de bonne pratique par la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux. Les grands principes qui sous-tendent l'accord de coopération sont les suivants :
  - L'engagement - une consultation opportune et constructive sur les politiques et le suivi des pratiques ;
  - Une communication réciproque - une communication et un dialogue ouverts et réguliers entre l'APSO et la direction, et vice versa ; et
  - La bonne foi - une préoccupation et un apport effectif concernant les questions touchant à la vie professionnelle du personnel.
28. Au cours des 18 derniers mois, les enquêtes auprès du personnel et les réponses aux questionnaires indiquent des sentiments partagés sur le processus d'alignement : seuls 51 % des membres du personnel interrogés sont d'accord pour affirmer que le processus d'alignement est mené de manière transparente et 36 % pensent que l'ONUSIDA sera mieux adaptée à ses objectifs grâce à l'alignement. En réponse aux préoccupations du personnel et aux demandes d'informations supplémentaires, l'APSO a soumis les recommandations suivantes à la direction générale pour examen, dans l'attente d'une réponse positive :
  - Geler immédiatement les recrutements externes pendant l'exercice d'alignement ;
  - Inclure tous les postes vacants et bientôt vacants dans le recueil d'alignement et veiller à ce que le pourvoi de tous les postes suive le processus de réaffectation ;
  - Fournir un soutien au personnel pour atténuer toute conséquence (par exemple, orientation de carrière et soutien psychosocial), organiser des opportunités d'emploi avec les partenaires du Secrétariat de l'ONUSIDA et les Co-parrainants, et faciliter leurs nouveaux rôles ;
  - Examiner en priorité les demandes de réaffectation des membres du personnel remplissant les conditions requises, en particulier ceux qui sont touchés par la

suppression de postes, et faire preuve de la plus grande souplesse afin de minimiser les pertes d'emplois (par exemple, en accordant une attention particulière aux membres du personnel qui sont à moins d'un an de la retraite) ;

- Réviser la nouvelle politique de recrutement, publiée en mars 2022, afin d'offrir à tous les membres du personnel interne des possibilités équitables et transparentes de concourir pour tous les postes vacants, et de n'autoriser les nominations directes et les processus de recrutement sans concours que dans des circonstances vraiment exceptionnelles et nécessaires ;
- Finaliser la nouvelle politique de mobilité et envisager d'accorder des prolongations exceptionnelles d'un an des incitations à la mobilité aux membres du personnel qui doivent rester au-delà de la durée normale de leur affectation ; et
- Explorer des modalités contractuelles alternatives financées par des sources extrabudgétaires pour compléter les effectifs (par exemple, contrats temporaires, partage d'emploi, consultants spécifiques à un projet, etc.) et permettre au personnel affecté par la suppression de postes de postuler pour ces contrats alternatifs.

29. L'APSO travaille avec la direction pour renforcer la consultation et garantir un dialogue régulier dans tous les forums de communication et d'information de l'ONUSIDA. Il s'agit notamment d'étudier l'examen et la révision de l'accord de coopération entre l'APSO et la direction afin de s'assurer que les politiques et les décisions ayant des répercussions sur les conditions de travail et le bien-être du personnel sont élaborées et mises en œuvre avec la participation et l'engagement du personnel.

## Conclusion

30. Il est demandé au Conseil de Coordination du Programme de prendre note de la déclaration de l'APSO et d'encourager à donner la priorité aux meilleures conditions et au bien-être des membres du personnel tout au long de la restructuration de l'ONUSIDA, en mettant l'accent sur l'amélioration des capacités et le minimum de perturbations dans la continuité des activités du Secrétariat de l'ONUSIDA afin de réaliser la Stratégie mondiale contre le sida 2021-2026.

*[Fin du document]*