

Point 6 à l'ordre du jour

Conseil de coordination
ONUSIDA (52)/23.15.rev1

Déclaration du Représentant de l'Association du personnel du secrétariat de l'ONUSIDA (USSA)



26 - 28 juin 2023 | Genève, Suisse
Conseil de Coordination du Programme de l'ONUSIDA
Date de publication : 27 juin 2023

Documents complémentaires : Ne s'applique pas

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 (USSA) ;

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

Sommaire

Introduction4

Historique de l'USSA.....4

Progrès réalisés suite aux recommandations de l'USSA.....5

Relations de travail entre la direction et l'USSA7

Défis à relever et voie à suivre7

Recommandations / points de décision proposés8

Introduction

1. Merci, Monsieur le Président. Distingués membres et observateurs du Conseil de Coordination du Programme (CCP) de l'ONUSIDA, collègues et amis, en tant que président de l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA (USSA), je vous remercie de nous donner l'occasion de nous adresser au Conseil et de partager avec vous les questions prioritaires qui ont un impact sur les membres du personnel de l'ONUSIDA. Ma déclaration s'appuiera sur les données de l'enquête mondiale auprès du personnel, sur le questionnaire de vérification semestrielle de l'USSA et sur les communications directes du personnel, et elle fera le point sur la mise en œuvre des recommandations formulées par l'USSA l'année dernière.

Historique de l'USSA

2. Depuis avril 2005, l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA est une association indépendante qui représente l'ensemble du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA. Comme indiqué dans les statuts de l'USSA, les objectifs de l'USSA sont les suivants :
 - s'assurer que les conditions d'emploi de l'ensemble du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA sont conformes aux normes de travail généralement acceptées, en particulier celles de l'OIT, aux principes du Règlement et du Statut du personnel et aux autres dispositions légales applicables à l'ensemble du personnel ;
 - sauvegarder les droits et les intérêts de tous les membres du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA et promouvoir leur bien-être ; et
 - coopérer à la réalisation des objectifs de l'ONUSIDA.
3. En outre, pour permettre le travail de l'USSA, l'accord de coopération de 2010 entre la direction et l'USSA prévoit une collaboration de bonne foi pour la consultation sur les politiques, les procédures et les pratiques relatives aux conditions d'emploi et aux questions affectant les membres du personnel dans le cadre de la gestion et de l'administration quotidiennes de l'Organisation. Cet accord de coopération engage également l'administration à fournir des ressources opérationnelles à l'USSA.
4. Bien que l'USSA représente l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA, ses 382 membres cotisants peuvent prétendre à un soutien juridique limité en cas de besoin au cours de leur emploi au sein de l'Organisation. Nous sommes l'une des rares associations du personnel de l'ONU à gérer un mécanisme de soutien juridique pour le personnel. Au cours des deux dernières années, l'USSA a été en mesure d'aider le personnel à accéder à des conseils juridiques pour examiner les décisions relatives à leurs conditions d'emploi qui pourraient être injustes ou incompatibles avec les normes du travail et / ou les règles et règlements du personnel ou en violation des droits du personnel.
5. Quelques remarques générales avant d'entrer dans les détails. Ces douze mois n'ont pas été faciles. C'est l'année où l'on a commencé à parler de réalignement. Nous avons dû nous séparer de nombreux de nos collègues et en soutenir d'autres qui traversaient un processus de réaffectation stressant. Nous avons assisté à de nouvelles réductions de financement, à la fermeture d'un bureau régional et à la réduction des effectifs et à la délocalisation d'un autre. De nouveaux systèmes, procédures, priorités et initiatives sont mis en place, tandis que le personnel s'efforce de faire face à une charge de travail élevée.

6. Malgré des ressources réduites, le dévouement et l'engagement de notre personnel nous ont permis de travailler dur pour garantir que notre niveau de soutien aux communautés que nous servons et à la riposte au VIH n'en souffre pas. Dans plus d'un cas, cela s'est fait au détriment de notre santé et de notre bien-être.

Progrès réalisés suite aux recommandations de l'USSA

7. Monsieur le Président, je vais maintenant faire le point sur les progrès ou les mesures qui ont été prises à la suite des recommandations formulées par l'USSA l'année dernière.
8. Recommandation 1 de l'USSA : Accorder la priorité au maintien en poste du personnel dont le poste a été supprimé et qui remplit les critères d'éligibilité pour une réaffectation. Il s'agit notamment de geler tous les recrutements et nominations de candidats externes.
 - a. L'USSA apprécie les efforts déployés par la haute direction pour donner aux candidats internes la possibilité de concourir pour une réaffectation ou un nouveau poste, bien que nous ayons été déçus de constater que certains recrutements externes se poursuivaient. L'USSA reconnaît que, pour la plupart des postes pour lesquels des candidats externes ont été sélectionnés, les candidats internes éligibles ont eu la possibilité de concourir. Une commission d'examen, à laquelle participe l'USSA, a été mise en place et a fonctionné pour examiner les procédures de recrutement et de sélection. L'USSA a proposé de collaborer avec la direction pour utiliser la commission de contrôle existante afin de combler le manque de contrôle créé par la suppression de la commission de mobilité et de réaffectation.
 - b. Nous notons que lors de notre bilan de mi-année, lorsque nous avons été interrogés sur les préoccupations et les priorités de l'USSA, l'alignement a continué d'être une préoccupation majeure, notamment la transparence des décisions de recrutement, en particulier au vu du grand nombre de postes supprimés et de membres du personnel perdant leur emploi, parallèlement à la création de nombreux nouveaux postes et à des recrutements externes.
9. Recommandation 2 de l'USSA : Réviser les politiques de recrutement du personnel afin de garantir une procédure équitable, transparente et compétitive pour tous les postes ; et, en cas d'exception, documenter solidement les raisons et les justifications et les communiquer à l'ensemble du personnel.
 - a. Nous avons observé de légères améliorations dans certains domaines par rapport à l'enquête mondiale sur le personnel de 2022, mais nous restons préoccupés par les faibles notations (moins de 40 %) obtenues sur des questions clés :
 - les décisions sont prises de manière équitable et transparente ;
 - le processus d'alignement a été géré efficacement ;
 - le cabinet aide les personnes très performantes à progresser dans leur carrière ; et
 - le cabinet comprend les points de vue et les opinions du personnelEt 54 % des personnes interrogées ont déclaré qu'elles aimeraient recevoir davantage d'informations sur les processus et les règles en matière de ressources humaines.
 - b. L'USSA travaille en étroite collaboration avec la direction pour veiller à ce que les droits du personnel soient protégés lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de nouvelles procédures de recrutement, telles que le récent projet pilote d'examen des profils de médias sociaux des candidats à l'emploi.

- c. Toutefois, l'USSA continue de contester les politiques de recrutement (pour les postes à durée déterminée et à court terme) en invoquant l'absence de consultation avant l'adoption de la politique, le contrôle réduit des décisions d'embauche et les exigences réduites en matière de mise en concurrence, ce qui peut porter préjudice au personnel en place. Ce litige a été porté devant la Chambre de recours mondiale, mais nous espérons pouvoir résoudre les problèmes par des consultations avec la direction. Nous aidons également le personnel à obtenir des conseils juridiques concernant les décisions en matière de personnel pendant l'alignement et de manière plus générale. L'USSA note également avec une certaine inquiétude qu'en 2022, 24 postes ont été pourvus par décision exécutive, ce qui représente plus de 20 % de l'ensemble des décisions de recrutement.
10. Recommandation 3 de l'USSA : Renforcer d'urgence, dans tous les lieux d'affectation, les mécanismes de soutien permettant au personnel de s'orienter et de faire face au changement (aide à la carrière et à la mise à niveau des compétences, ainsi que conseils et soutien en matière de santé mentale), notamment en accordant la priorité à l'élaboration de stratégies de prévention du stress et de l'épuisement professionnel sur le lieu de travail).
 11. Recommandation 4 de l'USSA : Obtenir des ressources supplémentaires pour combler le déficit prévu en ressources humaines afin de préserver les fonctions essentielles du Secrétariat.
 - b. L'exercice de réalignement a notamment entraîné la perte de 131 personnes en 2022, par le biais de départs volontaires mutuels, de détachements / prêts, de démissions et de résiliations de contrats. Le déficit financier persiste et de nombreux postes restent vacants. La perte la plus importante concerne le personnel des services généraux.
 - c. Dans cet environnement, la continuité des activités et la gestion de la charge de travail constituent un défi important, car les attentes en matière de résultats n'ont pas été revues en fonction de la réduction des ressources. Dans le même temps, de nouvelles méthodes de travail sont mises en œuvre à un rythme rapide, notamment la délocalisation, la gestion matricielle et les communautés de pratique. Lors de la réunion de mi-année de l'USSA, la charge de travail et la santé mentale ont été les principales priorités définies par le personnel de l'USSA pour l'année prochaine. L'unité chargée de la santé et du bien-être du personnel nous a informés que le nombre de congés de maladie était élevé à l'ONUSIDA. Le personnel travaille au-delà des journées de huit heures et durant les week-ends pour faire avancer les choses.
 - d. Ce n'est pas viable. En réalité, nous ne pouvons pas « faire plus avec moins : nous ne pouvons que faire moins avec moins ». Si le financement n'augmente pas pour permettre à l'ONUSIDA de disposer de toutes les ressources (financières et humaines), aussi difficile que cela puisse être, nous devons discuter de ce qu'il convient d'abandonner. Le Cabinet a publié un document sur les priorités stratégiques pour 2023. Bien qu'il s'agisse d'une bonne étape, nous avons besoin de toute urgence d'orientations pour que les équipes et les bureaux nationaux soient habilités à déterminer leurs principaux résultats, en fonction de leur allocation budgétaire et de leur personnel, et qu'ils n'essaient pas de tout faire. Si le déficit de financement persiste ou, pire, si d'autres coupes financières se produisent, l'USSA demande à la direction de réduire la portée du travail de l'ONUSIDA pour qu'elle corresponde au niveau actuel des effectifs et d'élargir sans délai l'accès du personnel aux mesures de soutien. Cette action doit être menée avec le plein engagement du personnel afin de garantir la satisfaction de ses besoins.

- e. L'USSA a également demandé à la haute direction de communiquer plus fréquemment avec le personnel pour l'informer de la situation des ressources du Secrétariat (niveaux de dépenses, déficits de ressources, nouveaux fonds reçus, économies et gains d'efficacité) afin de faciliter les ajustements du plan de travail, les examens de l'affectation des ressources et l'obtention des ressources humaines essentielles à l'obtention de résultats.

Relations de travail entre la direction et l'USSA

12. Monsieur le Président, comme il est d'usage, je souhaite également faire brièvement le point sur les relations de travail entre la direction et l'association du personnel. L'USSA participe à un certain nombre d'organes de surveillance et de ressources humaines de l'ONUSIDA, notamment en tant qu'observateur, mais pas en tant que membre, de l'équipe de direction, et en tant que membre de l'équipe de travail sur l'alignement, du comité directeur sur l'alignement, du comité de révision du recrutement et du groupe de travail sur le devoir de diligence.
13. Nous travaillerons avec la direction pour améliorer l'assurance maladie du personnel au cours de l'année prochaine. Nous avons également des réunions régulières avec les directeurs de la gestion, des ressources humaines et de la gestion du changement. Nous avons rencontré la directrice exécutive à deux reprises depuis le précédent CCP et nous apprécions son engagement à nous rencontrer et à nous écouter. D'une manière générale, les relations entre la direction et l'USSA ne sont pas toujours faciles, comme il se doit. Le rôle de l'USSA est de pousser et mener le plaidoyer, mais il s'agit, nous l'espérons, d'une relation basée sur le respect mutuel.

Défis à relever et voie à suivre

14. En même temps, les deux dernières années ont été une période très difficile pour l'Association du personnel. L'impact de la santé mondiale et les insécurités politiques nous ont durement touchés. Le déficit financier, la réduction du personnel, les déménagements et les fermetures de bureaux ont contraint le personnel à faire face, à survivre et à s'adapter, tout en s'efforçant de respecter notre engagement de mettre fin au sida en tant que menace pour la santé publique mondiale à l'horizon à 2030.
15. Dans ce contexte, l'Association du personnel a également perdu ses bénévoles en raison du départ de membres du personnel de l'organisation, de priorités concurrentes et de la crainte de représailles. L'équipe du comité exécutif, qui comptait 15 membres, n'en compte plus que neuf, et nous sommes privés de soutien administratif depuis un an. Pour une équipe qui dispose de quatre heures par semaine pour travailler sur les questions relatives à l'association du personnel, l'absence d'un assistant à temps plein est dévastatrice. Lorsque ce poste sera pourvu, il le sera à Bonn et non à Genève, une décision qui fait également l'objet d'un litige initié par l'USSA.
16. Nous avons réussi à tenir le coup en donnant la priorité au soutien que nous apportons au personnel touché par la réorganisation et en nous engageant régulièrement auprès de la direction pour relayer les préoccupations et les besoins du personnel sur des aspects clés de la gestion du changement et du bien-être du personnel. L'USSA organisera prochainement des élections pour pourvoir les postes vacants. Nous espérons que le personnel sera encouragé à s'engager dans cette tâche importante et que la haute direction soutiendra, facilitera et protégera pleinement le personnel afin de lui donner les moyens d'assumer cette tâche et de lui fournir les ressources adéquates pour qu'il puisse fonctionner efficacement.

17. Comme nous l'avons mentionné, l'ONUSIDA cherche à se réformer en accord avec les principes féministes clés. L'association du personnel soutient cette approche, car elle est conforme aux principes de l'action collective, de la solidarité et des droits des travailleurs. Les nouvelles méthodes de travail évoquées aujourd'hui, telles que la gestion des connaissances et les communautés de pratique, contribuent à créer des liens, à aplanir les structures et à encourager la prise de décision en commun. Des efforts sont également déployés pour créer des lieux de travail sûrs, responsabilisants et diversifiés. Toutefois, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour mettre en œuvre les principes féministes de transparence et de décentralisation des pouvoirs. La charge de travail est également une question féministe, car le manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée continue d'affecter différemment les hommes et les femmes au sein de nos sociétés. Nous sommes impatients de travailler avec la direction sur ces questions.
18. Enfin, lors du bilan de mi-année, nous avons demandé au personnel de nous dire ce à quoi ils souhaiteraient que l'USSA donne la priorité au cours des douze prochains mois. Les domaines clés qui ont été définis sont les suivants
 - le bien-être du personnel, notamment les questions de santé mentale et de charge de travail ;
 - le harcèlement et l'abus de pouvoir ;
 - l'alignement ;
 - l'avancement de la carrière ; et
 - l'équité et la transparence dans la mise en œuvre des politiques.
19. L'USSA présente ci-dessous un résumé des questions en suspens sur lesquelles le personnel souhaite obtenir des réponses ou un engagement de la part de la haute direction quant à l'adoption de mesures :
 - Une réunion publique pour présenter au personnel les conclusions de la réorganisation et la stratégie en matière de personnel, en particulier en ce qui concerne la situation du personnel. Qu'est-ce que le plan de ressources humaines ?
 - Une mise à jour trimestrielle de la situation des ressources de l'ONUSIDA est communiquée à l'ensemble du personnel afin de permettre l'ajustement du plan de travail, l'examen de l'affectation des ressources et l'obtention des ressources humaines essentielles à l'obtention des résultats ;
 - La mise en œuvre de mesures de soutien au personnel pour faire face à des charges de travail élevées ; et
 - Un environnement favorable, propice et doté de ressources suffisantes pour le fonctionnement de l'USSA.
20. Membres du CCP, observateurs, collègues et amis, au nom de l'USSA et du personnel de l'ONUSIDA, je tiens à vous exprimer notre profonde gratitude pour avoir cru en nous, pour avoir constamment reconnu notre travail et pour avoir souligné l'importance d'accorder la priorité au bien-être du personnel. Nous comptons sur votre soutien continu pour financer pleinement le Programme commun - notre UBRAF - afin que nous puissions envisager des jours meilleurs lorsque l'ONUSIDA disposera de ressources optimales et que nous prospérerons avec un moral d'acier pour achever le travail visant à mettre fin aux inégalités et au sida. Merci !

Recommandations / points de décision proposés

21. *Prendre note* de la déclaration du représentant de l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA (USSA).

[Fin du document]