



ONUSIDA/PCB(26)/10.12  
27 avril 2010

**26ème réunion du Conseil de Coordination du Programme de  
l'ONUSIDA  
Genève, Suisse  
22-24 juin 2010**

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

**Document élaboré par l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA**

**Documents complémentaires sur ce point :** aucun

**Action à entreprendre à la réunion – Le Conseil de Coordination du Programme est prié de**  
: Prendre connaissance de la déclaration de l'Association du personnel du Secrétariat de  
l'ONUSIDA

**Implications en termes de coûts des décisions :** aucun

## INTRODUCTION

1. Depuis juin 2004, l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA a annuellement rendu compte au Conseil de Coordination du Programme. Le présent document reprend la présentation orale qui sera faite au CCP par le Président de l'Association. L'Association fonctionne en tant qu'association du personnel indépendante pour le Secrétariat de l'ONUSIDA, tout en restant membre associé de l'Association du personnel de l'OMS et depuis 2008, membre à part entière de la Fédération des Associations des fonctionnaires internationaux (FICSA).

## QUESTIONS INSTITUTIONNELLES, RELATIVES AUX POLITIQUES ET ADMINISTRATIVES

2. Tout au long de l'année 2009, le Comité exécutif de l'Association a travaillé en étroite collaboration avec l'Administration de l'ONUSIDA pour examiner les questions institutionnelles, relatives aux politiques et administratives essentielles affectant le personnel de l'ONUSIDA, y compris l'appui à l'élaboration et à l'amélioration de plusieurs politiques de l'ONUSIDA. Les réunions régulières institutionnalisées avec la direction générale et l'équipe de gestion des ressources humaines ont permis de renforcer les mécanismes de dialogue et de partenariat entre l'Administration de l'ONUSIDA et l'Association. Elles ont aussi constitué un système d'alerte précoce efficace pour identifier et atténuer les éventuelles inquiétudes du personnel de l'ONUSIDA. Ces réunions ont également été essentielles pour mettre en lumière des questions urgentes lorsque le personnel a été affecté par les mesures prises pour donner effet aux recommandations de la Deuxième Evaluation indépendante de l'ONUSIDA et aux initiatives connexes (découlant notamment du Rapport McKinsey sur l'évaluation du siège de l'ONUSIDA, et de l'Etude mondiale conduite par PricewaterhouseCoopers sur les ressources humaines et financières de l'ONUSIDA et leur corrélation avec les principales fonctions et structures de gestion dans sept régions).

3. L'Association a récemment renforcé le dialogue dans ces régions, en organisant régulièrement des réunions avec les directeurs d'équipes d'appui aux régions, le représentant élu concerné de l'Association (au niveau régional) et le Président de l'Association. Comme le nombre et la complexité des problèmes et des cas affectant le personnel déclarés à l'Association n'a cessé d'augmenter au cours des 12 derniers mois (principalement en raison de la restructuration entreprise par la direction pour donner effet aux recommandations de la Deuxième Evaluation indépendante), l'Association entend poursuivre sa mission consistant à traiter de ces problèmes avec l'Administration de l'ONUSIDA, en entamant un dialogue rapide et honnête pendant les réunions susmentionnées, ainsi qu'en participant aux futures réunions de la direction générale.

4. Les faits marquants et les résultats des 12 derniers mois peuvent être résumés comme suit :

a. **Deuxième Evaluation indépendante de l'ONUSIDA** : Si le plan détaillé de la mise en œuvre des recommandations de la Deuxième Evaluation indépendante a été communiqué à tout le personnel, on ne sait toujours pas quelles seront les mesures prises à cet effet. En l'absence d'informations sur l'incidence de telles mesures sur l'avenir de l'ONUSIDA et son personnel, ce dernier s'inquiète de la sécurité de l'emploi et des conditions d'emploi, le tout se traduisant par une baisse de moral des troupes et par

une augmentation sensible du nombre de fonctionnaires ayant demandé conseils à l'Association. L'Association est rapidement intervenue auprès de l'Administration de l'ONUSIDA pour lui demander d'intégrer largement le personnel à la réforme de l'ONUSIDA, et de faire preuve d'une totale transparence tout au long du processus. Reconnaissant l'importance de prendre en compte le point de vue du personnel sur la réforme organisationnelle, l'Administration a fait de l'Association une partie prenante clé à la mise en oeuvre des recommandations de la Deuxième Evaluation indépendante de l'ONUSIDA. La mise en oeuvre complète de ces recommandations demandant plusieurs mois, il sera fait état de ses répercussions sur le personnel à la 28e réunion du CCP. Dans l'intervalle, l'Association s'emploiera à contribuer aux processus pertinents et à garantir la conformité de toutes les phases avec le Règlement et les statuts du personnel en vigueur, lorsque le personnel est concerné.

**b. Mobilité et développement de carrière:** En 2009 comme en 2010, l'Association a participé activement à la mise en oeuvre de la politique de mobilité et rotation de l'ONUSIDA en tant qu'observateur au Comité Mobilité et Rotation pour contribuer à garantir un traitement diligent. Le statut de membre de l'Association au Comité Affectations et Promotions lui permet aussi de plaider pour que les questions de promotion du personnel, d'affectation, de réaffectation et de développement de carrière soient traitées de manière transparente et équitable, ainsi que de soulever les questions de traitement diligent des cas individuels. Si l'Association appuie pleinement le concept de carrière et de développement du personnel couvert par la politique de mobilité, le personnel (au siège et sur le terrain) a néanmoins constaté que certains éléments de base faisaient encore défaut tant dans le contenu (par exemple, la formation) que dans la procédure (par exemple, concernant les délais, les questions d'équité). Cela a conduit le personnel, et certains cadres dirigeants (préoccupés par la perte éventuelle de membres de qualité de leurs équipes) à émettre une résistance vis-à-vis de la politique de mobilité qui pourrait avoir une incidence sur la capacité de l'ONUSIDA à maintenir en poste du personnel expérimenté et hautement qualifié.

**c. Stratégie globale en matière de ressources humaines :** Des progrès ont été accomplis dans la mise en place d'un cadre de compétences et de valeurs et l'Association se félicite d'avoir participé à l'élaboration de ce cadre et constate que ses observations ont été intégrées au document final. Néanmoins, les progrès dans l'élaboration d'une stratégie globale en matière de ressources humaines sont lents et l'Association réaffirme sa volonté de collaborer à la mise au point des éléments de base de cette stratégie, afin de garantir la protection des intérêts du personnel à toutes les phases du processus.

**d. Questions relatives à la diversité :** En 2009, l'Association a continué de mettre l'accent sur les questions des droits et des avantages pour les partenariats domestiques et entre personnes du même sexe pour les membres du personnel de l'ONUSIDA et leur partenaire, afin de promouvoir l'accès universel au sein de l'ONUSIDA et renforcer la crédibilité de l'ONUSIDA en tant qu'organisation « joignant le geste à la parole ». Une politique relative à la diversité et à l'intégration a été approuvée par la direction début 2009, et mise en oeuvre tout au long de l'année, certaines dispositions prévoyant la formation obligatoire pour tout le personnel. Quatre représentants de l'Association ont reçu une formation de formateurs sur cette politique, et ont participé activement à la mise au point de la formation en question, de manière à l'adapter aux besoins spécifiques de l'ONUSIDA. L'objectif de la politique est d'élargir les normes actuelles à l'ensemble du système des Nations Unies et de promulguer une politique renforcée sur la diversité et

l'intégration, particulièrement axée sur les questions de statut sérologique VIH et de partenariat entre personnes du même sexe. A cet égard, l'Association recommande activement la reconnaissance des partenariats entre personnes du même sexe et domestiques au sein de l'ONUSIDA, de manière à ce que l'ONUSIDA apparaisse comme un modèle en la matière et comme une organisation mettant en pratique sa politique de diversité et d'intégration au sein du système des Nations Unies.

**e. Questions relatives aux contrats :** Dans le cadre du programme de réforme générale des Nations Unies et du suivi des recommandations de la Deuxième Evaluation indépendante, la direction générale de l'ONUSIDA s'est engagée à adopter un système administratif unique susceptible de conduire, si tout va bien, à un système de contrat unique qui simplifiera la gestion des ressources humaines et favorisera le traitement juste et équitable du personnel. L'Association suivra ce processus et y participera activement pour veiller à ce que le personnel ne subisse pas les répercussions négatives d'un éventuel changement dans les systèmes des ressources humaines.

**f. Groupe de travail sur l'environnement :** L'Association a continué de participer étroitement au Groupe de travail sur l'environnement qui a pour objectif d'aider l'ONUSIDA à devenir une entité plus bienveillante à l'égard de l'environnement et moins consommatrice d'énergie. L'objectif de ce groupe est de parvenir à ce que l'ONUSIDA n'émette pas de carbone. Assez peu de progrès ont été constatés pendant la période à l'examen. Un changement de culture significatif est nécessaire à tous les niveaux de l'ONUSIDA, y compris dans les bureaux régionaux et de pays.

**g. Nouvelle structure du Secrétariat de l'ONUSIDA :** Le Rapport McKinsey sur l'évaluation du siège de l'ONUSIDA publié début 2010 a généré de nombreux changements structurels et de politiques qui n'ont été communiqués au personnel qu'après leur mise en place. L'organigramme actualisé du siège de l'ONUSIDA - faisant suite à la structuration – suscite de vives inquiétudes au sein du personnel concernant son avenir. Ce problème est étroitement lié au processus de longue date, et apparemment toujours en cours, de gestion du changement et continue de créer un malaise au quotidien parmi les fonctionnaires du Programme commun, notamment en ce qui concerne la définition précise des rôles et des responsabilités, ainsi que les actualisations nécessaires des systèmes de technologie de l'information et de progiciel de gestion intégrée (ERP), entre autres choses.

## **REVUE DES ACTIVITES DEPUIS LA 24<sup>ème</sup> PREUNION DU CONSEIL DE COORDINATION DU PROGRAMME**

5. Outre ses activités directement liées à ses relations avec l'Administration de l'ONUSIDA, l'Association du personnel a également étendu sa présence auprès du personnel en participant à un certain nombre de réunions de directeurs régionaux de l'ONUSIDA, d'administrateurs chargés de la mobilisation sociale, ainsi qu'aux orientations à l'intention des nouvelles recrues. La participation de l'Association aux réunions des directeurs régionaux a permis d'informer le personnel sur les politiques et les développements sur le lieu de travail, et d'utiliser les dispensaires pour traiter les questions du personnel de manière individuelle et confidentielle. Les réunions ont porté sur les questions suivantes : formation et renforcement des capacités des fonctionnaires nationaux ; possibilité d'intégrer le personnel professionnel national à la politique Mobilité et Rotation ; communication ; nécessité de renforcer la motivation ; questions relatives à la direction des activités ; manque de compréhension sur des questions touchant les

ressources humaines ; et, réformes en cours. L'Association a également participé à des réunions du FICSA pendant la période à l'examen, afin de veiller à ce que les droits et les intérêts du personnel de l'ONUSIDA soient représentés au plus haut niveau du système des Nations Unies.

6. En 2009, l'Association a renforcé sa collaboration avec 'UN Plus', groupe composé des membres du personnel du système des Nations Unies vivant avec le VIH, qui s'assure que les besoins spécifiques et la voix des membres du personnel séropositifs sont exprimés, entendus et traités sur les lieux de travail du système des Nations Unies dans son ensemble. Les principaux domaines de ciblage de l'action incluent la stigmatisation et la discrimination, la couverture complète de l'assurance santé, les restrictions à la mobilité et au voyage imposées au personnel séropositif au VIH et la confidentialité sur le lieu de travail. Il convient de relever qu'un projet de recherche est en cours dans l'objectif d'influencer la politique sur la couverture de l'assurance santé, ce qui renforcera d'autant la crédibilité de l'ONUSIDA en tant qu'organisation « joignant le geste à la parole » en matière d'accès universel.

### **CONCERNANT L'AVENIR**

7. L'Association poursuivra son étroite collaboration avec l'Administration de l'ONUSIDA sur la mise en oeuvre des recommandations de la Deuxième Evaluation indépendante de l'ONUSIDA, notamment en ce qui concerne le système administratif unique et la stratégie globale en matière de ressources humaines.

8. L'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA se félicite du degré élevé de collaboration et de respect mutuel dans son partenariat avec l'Administration de l'ONUSIDA. Ce partenariat contribue à améliorer l'environnement de travail de tout le personnel du Programme commun à Genève et sur le terrain, ce qui, par ricochet, l'aide à mieux atteindre ses objectifs, particulièrement en cette période transitoire. L'Association est très satisfaite des réunions en face-à-face organisées régulièrement avec le Directeur exécutif qui, associées aux réunions que ce dernier tient régulièrement avec tous les départements du Secrétariat, démontrent l'engagement de l'Administration à maintenir les problèmes du personnel à une place prioritaire de l'ordre du jour de l'ONUSIDA. L'Association réaffirme son engagement à poursuivre le dialogue avec l'Administration de l'ONUSIDA, sur la base de l'Accord de coopération en vigueur, et veut croire que l'Administration accorde de l'importance à l'action de l'Association pour assurer l'image de l'ONUSIDA en tant qu'employeur de qualité, et qu'elle donne pleinement effet à cet Accord dans l'objectif d'un partenariat productif.

9. L'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA remercie également le Conseil de Coordination du Programme pour l'appui qu'il apporte en permanence au travail du personnel du Programme commun dans le monde entier. Elle se réjouit de la perspective de sa prochaine collaboration avec le Conseil.

[Fin du document]