



ONUSIDA
PROGRAMME COMMUN DES NATIONS UNIES SUR LE VIH/SIDA

HCR
UNICEF
PAM
PNUD
UNFPA
UNODC
OIT
UNESCO
OMS
BANQUE MONDIALE

UNAIDS/PCB(28)/11.13
17 mai 2011

**28^{ème} réunion du Conseil de Coordination du
Programme de l'ONUSIDA**
Genève, Suisse
21-23 juin 2011

**Rapport de l'Association du personnel du secrétariat au
Conseil de Coordination du Programme de l'ONUSIDA
Juin 2011**

INTRODUCTION

1. Depuis juin 2004, l'Association du personnel du secrétariat de l'ONUSIDA fait chaque année rapport au Conseil de Coordination du Programme. Ce document complète les informations communiquées dans la présentation orale qui sera faite au Conseil par le Président de l'Association. L'Association du personnel 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 de fonctionnaires internationaux (FICSA).

ÉVALUATION DES FONCTIONS DU PERSONNEL DE L'ONUSIDA

2. Au moment de l'élaboration du présent rapport, le secrétariat de l'ONUSIDA entame la deuxième phase de l'évaluation des fonctions du personnel (équipes d'appui aux régions et siège à Genève), après une première phase axée sur les fonctions et la dotation en personnel des bureaux nationaux. Cette évaluation constitue une étape extrêmement importante de l'évolution que connaît l'ONUSIDA et qui s'inscrit dans le contexte des recommandations de la deuxième évaluation indépendante et de l'adoption de la Stratégie de l'ONUSIDA pour 2011-2015, intitulée *Objectif : zéro*. L'Association du personnel appuie les changements qui permettront à l'ONUSIDA d'être adapté aux objectifs fixés dans un environnement en constante évolution et au personnel d'apporter le meilleur appui possible aux pays en vue de réaliser la vision du Programme commun : zéro nouvelle infection, zéro discrimination et zéro décès lié au sida.
3. L'Association du personnel reconnaît que la nouvelle stratégie de l'ONUSIDA fixe un programme très ambitieux qui exige une transformation de notre mode de travail. Même si nous pouvons et devons tendre vers une augmentation de l'impact et de la rentabilité, l'Association demeure toutefois préoccupée par les scénarios possibles de réduction des effectifs. Elle note que beaucoup de membres du personnel dénoncent une charge de travail excessive et une pression accrue pour répondre à des attentes croissantes. Face à pareille situation, « exiger plus avec moins » serait bien peu réaliste. Cela serait, dans le meilleur des cas, provisoire et, dans le pire des cas, néfaste pour le personnel et le Programme. L'Association du personnel estime qu'envisager de réduire les effectifs ne peut se faire sans un ajustement adéquat des attentes. Concernant une éventuelle externalisation et/ou délocalisation de certaines fonctions, l'Association a pris connaissance d'exemples d'analyse axée sur les coûts dans d'autres organisations qui a entraîné des décisions néfastes pour le personnel et l'organisation.
4. L'Association du personnel croit fermement qu'un processus de changement réussi améliorera les résultats, optimisera l'utilisation des ressources, minimisera les répercussions négatives sur le personnel et assurera une continuité de l'appui aux pays. L'analyse et les décisions qui en découleront doivent être fondées sur des critères clairs, ainsi que sur un processus transparent et participatif. Au cours de la première phase d'évaluation des fonctions qui s'est récemment terminée, l'Association du personnel a insisté sur la nécessaire participation du personnel à

grande échelle. Elle a participé en tant qu'observateur aux sept évaluations régionales et a assisté à la réunion des Directeurs des équipes d'appui aux régions au cours de laquelle les conclusions de ces travaux ont été validées. Le processus est largement considéré comme une réussite et assoit les bases solides d'une deuxième phase participative et stratégique axée sur le siège à Genève et les équipes d'appui aux régions. Notre vision pour la réussite de l'ensemble de l'exercice est détaillée ci-après.

MOBILITÉ

5. Au vu de l'évaluation des fonctions en cours, l'Association du personnel a exprimé son ferme appui à la décision de la direction de reporter l'exercice de mobilité prévu en 2011 jusqu'à ce que des décisions claires soient prises sur les changements à mettre en place suite aux recommandations. Elle a également reçu l'assurance que le personnel en situation difficile serait considéré comme prioritaire lors des processus de recrutement en cours. Elle pense que cette décision est bénéfique tant pour le personnel que pour le Programme, car elle garantit que les transferts/mutations ne se feront que lorsque les rôles et fonctions futurs seront précisés. Toutefois, à plus long terme, l'Association demeure préoccupée par ce qui pourrait se produire en 2012, année où il y aura davantage de personnel international affecté à la mobilité que de postes disponibles. Si les effectifs sont réduits, le personnel concerné doit être informé le plus tôt possible et bénéficier d'un appui pertinent à sa carrière pour qu'il puisse organiser son avenir avec sa famille. L'Association est également préoccupée par un grand déplacement du savoir-faire et de la mémoire institutionnelle en peu de temps car les exercices de mobilité pour 2011 et 2012 seront combinés, sans parler des autres changements en raison de l'évaluation des fonctions. Il convient donc de planifier soigneusement ces exercices afin de prévoir toute conséquence néfaste possible et d'y faire face comme il se doit. L'Association du personnel soutient fortement la mobilité lorsqu'elle s'inscrit dans une perspective stratégique. Elle est prête à poursuivre les discussions avec la direction sur l'avenir de la mobilité afin d'en faire un mécanisme favorable au développement professionnel, plaçant les bonnes personnes au bon poste pour faire avancer la stratégie et tenant compte de la famille dans sa mise en œuvre.

MESURES PROVISOIRES DE DOTATION EN EFFECTIFS LORS DE L'ÉVALUATION DES FONCTIONS

6. La direction a annoncé, en avril 2000, plusieurs mesures provisoires de protection des membres du personnel et de facilitation de l'analyse de la deuxième phase de l'évaluation des fonctions. L'Association du personnel a exprimé son ferme appui à la décision de geler le recrutement de candidats externes, à l'exception des cas où il est clairement montré qu'il est impossible de trouver un ensemble de compétences et d'expérience pertinentes au sein du Programme. Lors de sa participation à la Commission d'examen de la mobilité et à la Commission des nominations et promotions, l'Association du personnel a demandé que la direction veille à ce qu'il soit prouvé, pour chaque proposition de recrutement de candidat externe, qu'il s'agit d'un besoin exceptionnel et d'une fonction hautement prioritaire dans le cadre de la stratégie de l'ONUSIDA.

PROGRÈS VERS UN SYSTÈME ADMINISTRATIF UNIQUE

7. L'Association du personnel salue le changement vers un système administratif unique. Pendant de nombreuses années, le personnel a plaidé pour « une ONUSIDA et un contrat ONUSIDA » afin de mettre un terme à la situation où les bureaux nationaux de l'ONUSIDA avaient des systèmes et des conditions d'emploi différents, relevant du PNUD et de l'OMS. L'Association du personnel a appris que plus de 240 collègues avaient reçu un courrier leur notifiant leur sélection et l'offre d'engagement, comme requis au titre de la procédure de transfert entre un contrat PNUD et un contrat ONUSIDA, en vertu du Statut et Règlement du personnel de l'OMS. L'Association du personnel se réjouit de faire partie des groupes de travail qui appuient la transition. Elle a indiqué à l'Administration de l'ONUSIDA comment elle pensait que le Programme devait garantir une transition en douceur au personnel dont les fonctions correspondent pleinement à l'ONUSIDA mais qui dépendent des systèmes financiers et administratifs, ainsi que des politiques et procédures de l'OMS, au moment où leur nouveau contrat entrera en vigueur. L'Association du personnel demeure toutefois préoccupée par la question des personnes disposant d'un contrat PNUD, plus connu sous le nom d'accord de services spéciaux (SSA), qui ne sont pas reconnues comme membres du personnel. Une attention particulière doit être accordée à ces employés qui, dans les faits, ont assumé des fonctions de membres du personnel malgré ce type de contrat, en particulier ceux qui sont au bénéfice de ces contrats depuis de nombreuses années.

AVANCER : LA VISION DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL POUR RÉUSSIR LA TRANSFORMATION

8. L'Association du personnel continue de travailler en étroite collaboration avec l'Administration de l'ONUSIDA et se réjouit de participer à la prochaine étape de l'évaluation, tournée vers l'avenir et fortement participative. Elle propose huit éléments essentiels à la réussite de ce processus et envisage d'en fournir une évaluation fin 2011.
 - a. **Les membres du personnel doivent être réellement associés à l'évaluation pour apporter leurs connaissances et leurs idées qui renforceront l'ONUSIDA et sa capacité de mise en œuvre de la stratégie.** Une enquête auprès du personnel de l'ONUSIDA menée en avril 2011, suite à la première phase d'évaluation, révèle que le personnel sur le terrain se sent concerné par le changement au stade où il en est. L'Association du personnel considère que cela témoigne favorablement de la qualité de l'engagement dans la première phase de l'évaluation et ouvre la voie à la deuxième phase.
 - b. **Le processus doit être équitable et transparent, fondé sur des critères clairs et connus, et élaboré avec le personnel. Il guidera l'ensemble du processus et s'appliquera à toutes les parties du Programme.**
 - c. **Les membres du personnel doivent clairement comprendre leur rôle et celui de leurs collègues (à Genève, dans les régions et dans les pays) dans la stratégie de l'ONUSIDA. Leurs compétences et expériences**

doivent être utilisées aux meilleures fins pour l'ONUSIDA et la riposte au sida. L'évaluation constitue une possibilité de garantir l'optimisation de la contribution de chaque membre du personnel au Programme et à la riposte au sida. Elle doit également permettre au secrétariat de l'ONUSIDA d'articuler la manière d'harmoniser les fonctions entre les équipes et en leur sein, et d'optimiser les systèmes de responsabilisation et de mise en commun des informations afin qu'ils ne deviennent pas des processus pesants et bureaucratiques. L'Association du personnel est persuadée que ces mesures auront des retombées positives sur l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

- d. **Les mesures de protection des membres actuels du personnel que l'ONUSIDA a mises en place doivent être utilisées le plus largement possible.** Il s'agit notamment de la réduction des dépenses autres que les dépenses de personnel, de la fin du recrutement de retraités, de l'offre de départ volontaire à la retraite anticipée, du gel du recrutement de personnes extérieures à l'ONUSIDA et de la suppression des vacances de postes qui ne sont pas essentielles à la stratégie.
- e. **Toute analyse relative à une externalisation ou une délocalisation de certaines fonctions doit s'appuyer sur des critères clairs et compréhensibles** qui doivent tenir compte de l'ensemble des contributions aux résultats du Programme, de la réactivité aux besoins institutionnels (internes et externes) et des risques éventuels associés au changement du mode de réalisation de la fonction. Une analyse uniquement axée sur les coûts ne constitue pas un fondement solide à une prise de décisions judicieuse.
- f. **L'ONUSIDA doit davantage investir dans le développement professionnel du personnel en l'aidant à assumer de nouveaux rôles qui font progresser la stratégie.** Si certains postes sont largement redéfinis ou si on propose de transformer des postes professionnels internationaux en des postes nationaux, le Programme doit s'efforcer de conserver les personnes touchées. Cela est important non seulement pour la personne concernée au regard de la sécurité de l'emploi mais aussi pour le Programme, pour des questions de rentabilité, car ces personnes représentent un investissement et qu'il vaut mieux éviter d'inutiles indemnités pour séparation.
- g. **Les décisions qui touchent le personnel ne doivent pas avoir de répercussion néfaste sur la diversité au sein du Programme.** L'Association du personnel est intimement convaincue que des employés d'origines diverses sont un atout. Elle encourage la participation active des personnes vivant avec le VIH à l'ONUSIDA, l'égalité hommes-femmes au sein du Programme et à tous ses niveaux, ainsi qu'une accessibilité accrue qui permet une présence égalitaire des personnes handicapées. Elle reconnaît également qu'il convient d'offrir des possibilités aux jeunes professionnels dans le cadre de la diversité. Même si la fonction et l'adéquation à l'objectif fixé sont des éléments essentiels de l'évaluation, l'Association du personnel est convaincue que les recommandations provisoires doivent être revues car elles pourraient avoir des répercussions sur la diversité au sein de l'ONUSIDA.
- h. **Toutes les personnes qui assument les fonctions de membre du personnel pour l'ONUSIDA doivent être titulaires d'un contrat ONUSIDA.**

L'évaluation et la mise en œuvre du système administratif unique permettent d'examiner les arrangements contractuels de vacataires, notamment les accords de services spéciaux et les contrats de consultant, afin de garantir que tout le travail du personnel est mené dans le respect des conditions d'emploi du personnel. L'Association du personnel remercie la direction pour son engagement à faire de ce principe une réalité.

PROCHAIN RAPPORT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL AU CONSEIL DE COORDINATION DU PROGRAMME

9. L'Association du personnel prend note du fait que le Conseil de Coordination du Programme recevra le rapport sur la mise en œuvre des recommandations issues de la deuxième évaluation indépendante relatives aux ressources humaines à sa réunion de décembre 2011. Sur ce point de la plus haute importance pour le personnel, l'Association du personnel souhaiterait pouvoir s'adresser à nouveau au Conseil à ce moment-là.