



DECLARATION DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DU CIRC

1. Au nom du Comité de l'Association du Personnel (SAC), je voudrais remercier le Conseil de Direction de l'opportunité qui m'est offerte aujourd'hui de vous informer des activités de l'Association du Personnel au cours de l'année écoulée.
2. Le premier objectif du SAC est d'aider les membres du personnel du Centre, et de se faire le relais de leurs questions, de leurs inquiétudes et de leurs opinions auprès de l'Administration. Quand un membre du personnel soulève une question, nous nous efforçons d'y répondre ou de l'orienter vers la personne qui a la solution. Nous participons également au recrutement, à la réaffectation et à la sélection du personnel, et nous organisons tout au long de l'année diverses activités sociales, sportives et récréatives qui contribuent à la santé et au bien-être du personnel.
3. Pour la première fois en novembre dernier, trois sessions de formation en secourisme ont été organisées dans le but d'obtenir le Certificat de formation à la « Prévention et secours civique de niveau 1 (PSC1) ». Les commentaires des 26 membres du personnel des différentes Sections du Centre qui ont participé à cette formation ont été très positifs. D'autres cours seront organisés ainsi que des cours de rafraîchissement pour ceux qui ont déjà obtenu le certificat.
4. Depuis janvier, outre les cours hebdomadaires de gymnastique, de yoga et de Pilates qui existent déjà, nous avons mis en place des sessions régulières de Zumba qui s'avèrent un réel succès.
5. Nous avons également lancé une gamme de produits portant le logo du CIRC, qui sont en vente pour le personnel et les visiteurs.
6. L'été dernier, le SAC a été invité à participer à la sélection d'une nouvelle entreprise de restauration pour la cafétéria. Les commentaires du personnel indiquent un niveau élevé de satisfaction avec la nouvelle entreprise, et la fréquentation de la cafétéria a considérablement augmenté.
7. En juillet 2016, la Présidente et la Vice-Présidente du SAC ont participé à la réunion du Bureau exécutif mondial (GEO) à Genève. Cette réunion est soutenue financièrement par l'administration de l'OMS et réunit les représentants des associations régionales du personnel de l'OMS et du CIRC, de l'UNAIDS et de l'OPS. Cette réunion permet aux délégués de mieux se connaître et de discuter de sujets et de problèmes d'intérêt mutuel. Cela nous a également aidés à parvenir à un consensus sur la façon d'aborder certains points de l'Ordre du jour de la prochaine réunion du Conseil mondial du personnel/administration (GSMC) qui a lieu chaque année, généralement en octobre.

8. La proposition faite par les Associations du personnel, lors de la précédente réunion du GSMC, d'étendre le congé maternité à 24 semaines a été mise en application avec succès le 1^{er} octobre 2016. Cette nouvelle disposition a été accueillie favorablement par les membres du personnel. Lors de la dernière réunion du GSMC, les associations du personnel ont suggéré qu'il fallait maintenant s'intéresser au congé parental, au congé d'adoption, au congé du parent de substitution et à la flexibilité des conditions de travail pour les membres du personnel qui ont à s'occuper de leurs vieux parents.

9. Le personnel s'est également félicité de la nouvelle politique relative au télétravail émise en septembre dernier, politique considérée comme un progrès vers une modernisation de l'organisation du travail. Cette nouvelle politique permet aux membres du personnel de travailler de chez eux dans certaines circonstances particulières et en cas de « force majeure ».

10. La révision des indemnités du personnel de niveau « professionnel » a été adoptée l'an dernier et elle se met en place progressivement. Différents modes de communication sont utilisés pour informer le personnel de ces modifications et des changements que cela va entraîner pour eux. Nous n'avons pas encore la confirmation de la mise en application à partir du 1^{er} janvier 2018 de la proposition de relever pour tous l'âge de départ obligatoire à la retraite à 65 ans, mais la décision sera prise lors de l'Assemblée mondiale de la santé en mai 2017.

11. En février de cette année, le SAC a mené son enquête biennale sur l'ambiance de travail. Cet exercice, proposé anonymement à tout le personnel, est utile pour avoir une vision globale de ses attentes. En comparant les données obtenues lors des enquêtes successives, nous pouvons identifier les domaines qui se sont améliorés ou qui au contraire se sont dégradés ces dernières années, et faire part des résultats à l'administration, ce qui lui permet d'être informée des points qui posent actuellement un problème et des domaines où il pourrait être bénéfique d'intervenir.

12. Les résultats de l'enquête de cette année soulignent une fois encore la fierté éprouvée par le personnel de travailler au CIRC. Cela se traduit notamment par la vente de produits au logo du CIRC qui a dépassé nos attentes.

13. L'éthique a augmenté régulièrement au Centre depuis l'enquête de 2013 et le personnel a le sentiment d'être traité avec respect et courtoisie, sans discrimination quel que soit le groupe ethnique auquel il appartient.

14. La comparaison avec l'enquête de 2015 indique que la charge de travail est maintenant perçue comme plus acceptable et que les supérieurs sont plus ouverts aux suggestions de leurs subordonnés. Toutefois, le sentiment d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes a décliné. C'est un phénomène général dont les Associations de personnels de l'OMS se préoccupent et qu'elles tentent d'améliorer dans l'ensemble de l'Organisation ; le Directeur du CIRC a créé un Groupe de travail sur « les femmes et la science » pour s'occuper de ce problème et pour faire des propositions de façon à changer cette situation au CIRC.

15. En 2016, 18 personnes, soit 10,5% de celles qui ont répondu à l'enquête, ont reconnu avoir été victimes de harcèlement, et c'est toujours un problème pour le SAC. Onze d'entre elles ont signalé le problème à leur supérieur hiérarchique, au médecin du CIRC ou à l'administration. Les Associations du personnel de l'OMS travaillent actuellement avec la direction pour réviser la « Politique de prévention du harcèlement », qui avait été intégralement adoptée par le CIRC ; ce

nouveau document révisé devrait être prêt en octobre 2017. Nous prévoyons aussi de publier un « code de conduite » définissant clairement les types de comportement considérés comme du harcèlement ou du harcèlement sexuel, en l'illustrant par des exemples de comportements acceptables et inacceptables de la part du personnel. La définition d'une norme valable pour tout le personnel devrait également aider à prévenir ce genre de problème.

16. L'OMS mène également une « Initiative pour le respect en milieu de travail » qui a été lancée officiellement en décembre dernier. Le CIRC participe à cette initiative et une formation est prévue pour tout le personnel au cours de l'année qui vient. On peut espérer qu'avec des actions de sensibilisation sur l'importance d'un comportement respectueux sur le lieu de travail, il sera possible à l'avenir de réduire le nombre de cas de harcèlement.

17. Le SAC compte bien continuer à rencontrer au moins deux fois par an le Directeur de l'Administration et des finances (DAF) et le Responsable des ressources humaines (HRO), et au moins une fois par an le Directeur, de façon à maintenir et renforcer les relations positives et très constructives qui ont été établies ces dernières années.

18. En tant que Présidente de l'Association du personnel, je voudrais saisir cette occasion pour remercier tous mes collègues pour leur détermination et leur dévouement et remercier, une fois encore, le Directeur et les membres du Conseil de Direction de nous avoir permis de nous exprimer aujourd'hui devant le Conseil.