



DECLARATION DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DU CIRC

1. Au nom du Comité de l'Association du Personnel (SAC) du CIRC, je voudrais remercier le Conseil de Direction de l'opportunité qui m'est offerte aujourd'hui de vous informer des activités et des réalisations de l'Association du Personnel au cours des douze derniers mois ainsi que des évolutions qui ont eu lieu depuis notre déclaration de l'an passé.
2. Le Comité actuel a pris ses fonctions après les élections de mai 2025 lors desquelles 12 candidats se sont présentés et un nombre record de votes a été enregistré. Cela témoigne de l'engagement des membres du personnel du CIRC à œuvrer en faveur du bien-être de leurs collègues.
3. L'une des principales priorités du mandat actuel consiste à améliorer la communication et à établir des relations de confiance entre la direction et le personnel du CIRC. Je suis ravie d'annoncer que des progrès considérables ont été accomplis à cet égard grâce à la mise en place de réunions régulières rassemblant les membres du SAC et la Directrice (tous les 3-4 mois), la Directrice de l'Administration et des finances), et le Responsable des ressources humaines (toutes les 6 semaines). Ces réunions sont productives et permettent aux membres du SAC d'attirer l'attention de la direction sur les préoccupations et les questions du personnel du CIRC.
4. A cet égard, nous prenons note avec satisfaction que notre protocole d'entente est pratiquement finalisé et en passe d'être signé. Il est cependant regrettable que l'achèvement de ce document ait pris autant de temps. Une fois finalisé, celui-ci contribuera à encourager une collaboration mutuellement bénéfique et basée sur la confiance. Nous remercions les anciens membres du SAC pour les efforts déployés afin de lancer cette initiative.
5. Parmi les priorités identifiées durant l'année écoulée par nos collègues du CIRC, l'impact des difficultés financières auxquelles est confronté le CIRC et le processus de redéfinition des priorités des activités scientifiques ont été les principales sources de préoccupation. Nous apprécions les efforts de la direction pour communiquer de façon transparente sur la réalité de la situation financière du CIRC. Néanmoins, le lancement du processus de redéfinition des priorités et la mise en œuvre de mesures d'efficacité financière ont contribué à accroître l'anxiété et l'inquiétude quant à l'avenir et ont entraîné une baisse du moral de l'ensemble du personnel.
6. Des postes de chercheur senior ont notamment été supprimés avant la clôture de l'exercice biennal précédent, ce qui a entraîné le licenciement de quatre collègues qui travaillaient pour le Centre depuis de nombreuses années. Le SAC regrette que ces départs viennent s'ajouter aux autres suppressions de postes de chercheur senior intervenues ces dernières années et comprend les préoccupations exprimées par nos collègues quant au fait que ces licenciements concernent principalement les postes de chercheur. Si le personnel comprend la gravité de la situation financière et en a conscience, il n'en reste pas moins préoccupé

par cette perte de capacité scientifique. Le SAC a évoqué à plusieurs reprises ces problèmes avec la direction. Nous tenons à rappeler que les mesures prises dans le but de remédier aux difficultés financières du CIRC doivent tenir compte du fait que celui-ci, en tant que centre de recherche, a besoin d'une expertise scientifique suffisante pour pouvoir remplir sa mission. Si d'autres coupes budgétaires s'avéraient nécessaires, il faudrait envisager de procéder à un examen approfondi des processus administratifs en vue de les rationaliser afin d'atténuer, dans la mesure du possible, l'impact de ces coupes sur le personnel scientifique.

7. Parallèlement aux effets des difficultés financières rencontrées par le CIRC, la cessation de l'activité de l'ancienne Branche Epigénomique et mécanismes a provoqué un profond désarroi parmi le personnel. Le SAC apprécie d'avoir la possibilité de soutenir et de représenter les collègues concernés à la fois lors des réunions de groupe et lors des réunions bilatérales avec la direction. Nous regrettons toutefois vivement que certaines décisions prises pendant cette période difficile l'ont été sans tenir pleinement compte des conséquences ultérieures pour le personnel et ses activités de recherche. Les informations qui ont été fournies à nos collègues étaient trop souvent imprécises, ce qui a suscité des doutes et une inquiétude inutile à un moment qui était déjà stressant, et a gravement compromis les travaux en cours et prévus de nos collègues.

8. Le SAC tient également à exprimer une fois de plus son inquiétude concernant l'absence prolongée d'un médecin du personnel au sein du CIRC. Cela fait désormais environ deux ans que le Centre n'a plus de médecin du personnel attiré y travaillant sur une base régulière et fiable. Cette absence a entraîné un retard important au niveau des examens médicaux périodiques, qui touche plus particulièrement les collègues travaillant dans les laboratoires. Si nous prenons note qu'une solution est sur le point d'être trouvée, nous demandons respectueusement que des mesures immédiates soient prises afin de remédier au retard accumulé au niveau des examens médicaux et que des précautions soient mises en place pour éviter à l'avenir qu'une telle absence prolongée d'un médecin du personnel se reproduise. Cette absence a par ailleurs coïncidé avec une période de stress et d'anxiété accrus au sein du Centre, ce qui a aggravé les inquiétudes et renforcé la vulnérabilité du personnel. Conformément aux discussions qui ont eu lieu lors de la dernière réunion du Conseil mondial du personnel/administration (GSMC) de l'OMS et aux résolutions qui y ont été prises, le SAC insiste sur le fait qu'un soutien psychologique facilement accessible (notamment par le biais d'un médecin du personnel, de services de médiation (« Ombudsman ») et d'un conseiller en bien-être du personnel) est essentiel en cette période difficile. Le SAC considère par conséquent que la nomination d'un médecin du personnel et la mise à disposition d'un soutien psychologique facilement accessible doivent être traitées comme des priorités absolues afin de préserver la santé mentale et physique du personnel.

9. Comme cela a été le cas les années précédentes, le SAC a continué à remplir sa mission consistant à représenter et à soutenir le personnel du CIRC. En novembre 2025, deux membres du SAC ont assisté à la 24^e réunion du GSMC à Genève. Les principaux thèmes abordés lors de cette réunion incluaient notamment la diminution du nombre et de la disponibilité, au niveau de l'OMS, de médiateurs (« Ombudsman »), de conseillers du personnel ainsi que d'autres ressources informelles œuvrant au bien-être mental et physique du personnel, ainsi que le fonctionnement du système juridique interne.

10. Deux représentants du SAC ont par ailleurs assisté au 79^e Conseil de la Fédération des associations des fonctionnaires internationaux (FICSA) en février 2026. Nos représentants ont participé à plusieurs réunions de groupes de travail consacrés à divers sujets, dont le système de rémunération, la réforme des retraites et les changements structurels plus généraux intervenant au sein du système des Nations Unies.

11. Des membres du SAC ont également assisté aux réunions régulières du Bureau exécutif général des Associations du personnel de l'OMS et de la FICSA.

12. Parallèlement à ces initiatives, les membres du SAC ont également représenté activement le personnel dans les comités internes, notamment dans les comités de sélection, dans les comités de réaffectation locaux, dans le Comité de Santé et Sécurité au Travail et dans le Comité de la cafétéria. Le SAC a par ailleurs continué à travailler en étroite collaboration avec la Commission des activités sociales, culturelles et récréatives (CASCR). La CASCR organise régulièrement des activités à l'intention de l'ensemble du personnel, notamment des cours de sport, des spectacles de fin d'année (pour les membres du personnel et leurs enfants), ainsi que d'autres événements sociaux destinés à améliorer le bien-être et à créer une communauté collégiale. Nous remercions nos collègues participant à l'organisation de ces activités appréciées pour le temps qu'ils y consacrent et leur engagement à améliorer l'environnement de travail du Centre.

13. L'an passé, l'une des principales activités a été le lancement de l'Enquête sur l'ambiance de travail périodique. Cette enquête anonyme s'adresse à l'ensemble du personnel et permet à nos collègues de s'exprimer sur leurs conditions de travail et leur environnement de travail. Pour l'édition 2026 de cette enquête, nous avons reçu 242 réponses sur un total de 429 membres du personnel. Un aperçu des résultats est fourni ci-après.

14. 83% des personnes interrogées ont indiqué qu'elles étaient fières de travailler pour le CIRC et 83%, que leur travail leur donnait un sentiment de satisfaction. De manière générale, les pratiques d'encadrement au sein du CIRC sont considérées comme positives par nos collègues : 88% des personnes interrogées ont déclaré avoir le sentiment que leur supérieur avait confiance en leur travail. De manière encourageante, plusieurs personnes interrogées ont mentionné de manière explicite l'existence d'un bon esprit d'équipe, en particulier dans les petits groupes ou équipes, 70% estimant que les personnes de leur équipe collaboraient avec succès.

15. Malgré ces résultats très positifs, le personnel a fait part de sa frustration quant au fait que les signalements à la hiérarchie de comportements inappropriés présumés n'étaient quelquefois pas traités de façon adéquate ou suffisamment rapidement. Concernant les éventuels cas de harcèlement, les résultats montrent que 23 collègues ont déclaré se sentir harcelé(e)s sur leur lieu de travail, ces cas incluant 2 cas de harcèlement sexuel potentiels. Par ailleurs, 30 collègues ont déclaré avoir assisté à de possibles situations de harcèlement.

16. Malheureusement, plus de la moitié des personnes interrogées (54%) n'étaient pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle le moral est bon au sein du CIRC. Les problèmes spécifiques contribuant à cette baisse du moral et à ce stress incluaient la précarité des contrats, les inquiétudes concernant l'instabilité financière, et la charge administrative croissante pesant sur le travail scientifique. Plusieurs membres du personnel ont également mentionné des inégalités de catégorie et de rémunération ainsi que des disparités intergénérationnelles implicites dues à la diminution du budget ordinaire alloué aux jeunes membres du personnel.

17. L'enquête portait également sur les modalités de travail. Deux tiers des personnes interrogées ont mentionné le télétravail (45%) et l'utilisation de Microsoft Teams (21%) comme les initiatives les plus pertinentes mises en place par le CIRC. Depuis février 2023, le personnel du CIRC bénéficie de huit jours de télétravail maximum par mois, applicables conformément au Statut et au Règlement du Personnel de l'OMS. Les résultats de l'enquête indiquent que 60% des membres du personnel du CIRC télétravaillent au moins cinq jours par mois, 65% se disant satisfaits des modalités de télétravail actuelles. Le SAC tient à souligner les nombreux avantages de l'organisation flexible du temps de travail, et notamment un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, une plus grande flexibilité dans les horaires de travail ainsi qu'une réduction des temps de trajet et de la pollution atmosphérique. Ces facteurs contribuent à améliorer la santé physique et mentale ainsi que le bien-être social, comme le souligne le [Rapport conjoint de l'OMS/OIT](#). Le SAC sera ravi de poursuivre sa collaboration avec la direction afin d'inscrire l'organisation flexible du temps de travail actuelle dans un accord à long terme aligné sur l'organisation flexible du temps de travail mise en œuvre par l'OMS et de travailler avec le futur médecin du travail et la direction à la préservation de la santé mentale et physique du personnel.

18. Pour conclure par une réflexion sur l'année écoulée, le SAC a constaté une volonté de communication transparente entre la direction et le SAC, de réels efforts étant déployés pour améliorer la communication avec le personnel du CIRC. Néanmoins, certaines des décisions qui ont été communiquées manquaient de clarté, ce qui a généré des incertitudes et un désarroi parmi le personnel. En raison, notamment, de la situation financière actuelle et des conséquences du possible retrait du CIRC des Etats-Unis d'Amérique, le bien-être est un sujet de préoccupation croissant au sein du CIRC. Le SAC considère par conséquent que l'embauche d'un médecin du personnel et la mise à disposition d'un soutien psychologique facilement accessible sont des priorités absolues pour la santé mentale et physique du personnel.

19. En tant que Co-Présidente du Comité de l'Association du Personnel, je voudrais profiter de cette occasion pour remercier tous nos collègues pour leur dévouement et leur engagement et remercier encore une fois la Directrice et les membres du Conseil de Direction de nous avoir permis de nous exprimer aujourd'hui devant eux.