

DECLARATION DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DU CIRC

1. Le Comité de l'Association du Personnel (SAC) a pour but et mission d'aider le Personnel du Centre et de le représenter auprès de l'Administration, de relayer auprès d'elle ses questions, doutes et opinions et de travailler à trouver des solutions aux problèmes qui lui sont rapportés. Chaque année il a à travers nous la possibilité de s'exprimer devant vous, Conseil de Direction et nous vous en remercions.
2. Depuis décembre 2013, date de reprise d'activité du Comité, le SAC a participé au Conseil Mondial Personnel/Direction (GSMC) de 2014 et aux Conseils de la FICSA en 2014 et 2015 à laquelle il est affilié. La participation à ces réunions nous a permis de renouer des liens avec les autres Comités d'Association du Personnel de l'OMS ou des Nations Unies, liens qui avaient pu être distendus par l'interruption du SAC et le renouvellement malheureusement très fréquent des membres qui le constituent.
3. En ce début d'année 2015 la confirmation des accords nécessaires à la budgétisation et à la réalisation du Nouveau Centre qui accueillera d'ici quelques années le CIRC dans le quartier de Gerland, toujours à Lyon a été annoncée. Alors que cette confirmation était attendue et que le personnel s'inquiétait de l'endroit où le Centre pourrait déménager, cette annonce a été reçue avec soulagement par l'ensemble du Personnel, notamment celui recruté localement qui craignait pour la stabilité des postes si le Centre venait à être déplacé de Lyon. Cependant l'aménagement des futurs nouveaux locaux, notamment la mise en place « d'open spaces », très craints par le personnel, continue d'inquiéter le Personnel puisque ceci aura un impact direct sur les conditions de travail.
4. En décembre 2014 le SAC a lancé, comme tous les deux ans, une enquête sur l'ambiance au travail. Cet exercice, proposé anonymement à tout le Personnel, permet de mieux cibler ses attentes. Comparer les données obtenues d'enquêtes successives nous permet également de saisir les points qui se sont améliorés ou dégradés ; de plus, communiquer ces résultats à l'Administration lui permet aussi d'appréhender des domaines où renforcer ses actions.
5. Notons qu'entre les enquêtes de 2013 et 2015, la connaissance des procédures en cas de harcèlement (notée 3.8/5), l'information sur les stratégies du CIRC (3.7/5), la collaboration entre les sections scientifiques et administratives, l'équité de traitement entre les membres du personnel, les perspectives de carrière, l'effort du CIRC pour attirer et retenir d'excellents membres du personnel et la possibilité de développer de nouvelles compétences se sont

améliorés depuis 2013, avec toutefois une marge d'amélioration (3-3.3/5 pour ces domaines). A l'inverse, le sentiment de satisfaction du travail, les conditions de travail et la confiance du supérieur dans le travail subissent une légère baisse.

6. Les résultats de cette enquête montrent également que le point le plus positif est la fierté de travailler au CIRC (4.4/5). Le personnel a le sentiment d'une bonne équité de traitement (homme/femme et par groupe démographique). 18 personnes ont répondu avoir été harcelées au cours de l'année 2014, soit un total de 12.2% de répondants, ce qui demeure une préoccupation du SAC. Cependant, même si une question sur le harcèlement avait été posée lors de la précédente enquête sur l'ambiance au travail, il est malheureusement impossible de comparer les résultats de ces deux enquêtes puisque les types de réponses proposées sont différents.

7. D'autre part il semble que l'évaluation à 360° mise en place par l'Administration, où une partie du personnel évaluait son supérieur hiérarchique au premier niveau, n'ait pas eu beaucoup d'effet et ce, malgré le travail de l'Administration réalisé en aval avec les superviseurs : en effet, à la question « suite à l'exercice du 360°, avez-vous observé une amélioration au sein de votre équipe ? », la moyenne des réponses est seulement de 2.7/5. En 2014, suite à une question du SAC, l'Administration avait répondu qu'aucun nouveau 360° n'était envisagé. Le SAC souhaiterait néanmoins que l'Administration lance une enquête auprès du Personnel afin d'évaluer l'impact du 360° à moyen terme (à +3 ans par exemple).

8. L'enquête sur l'ambiance au travail a également révélé que le personnel considérait le niveau de collaboration au sein du Centre comme très bon, et plusieurs commentaires demandaient de développer plus d'activités ou d'événements partagés au CIRC, avec pour objectif d'avoir une meilleure cohésion du Personnel, de meilleures conditions et atmosphère de travail et de collaboration. Pour aller dans ce sens, le SAC a beaucoup communiqué autour des « United Nations Inter Agency Games », événement auquel certains membres du personnel ont pris part, dix ans après la dernière participation du CIRC. Nous remercions vivement l'Administration qui a soutenu cette initiative en offrant deux jours de congés supplémentaires au Personnel qui y participera (sous réserve de l'accord de leur superviseur), mais nous déplorons que certains superviseurs aient refusé cette possibilité au membre du personnel de leur groupe.

9. En 2013 l'Administration a suspendu les Comités d'Examens de Classement des postes (CRC) car elle estimait que, face au nombre important de dossiers soumis au Comité, ce processus n'était pas équitable, et avait un coût budgétaire important. Il avait été remplacé par un système nécessitant la restructuration complète d'un Groupe sans augmentation globale du coût de la masse salariale en cas de reclassement d'un poste. En juin 2013, le Directeur annonçait dans sa réponse aux résultats de l'Enquête sur le Climat au travail 2012-2013 que ce système serait revu en 2015 « afin de s'assurer qu'il corresponde aux exigences du Centre et garantisse un avancement professionnel raisonnable du personnel ». 2015 est arrivée et le SAC veillera à ce que cette annonce soit suivie d'effets.

10. C'est dans ce contexte que durant l'année 2014 se sont déroulées des restructurations de plusieurs groupes du Centre, engendrant une atmosphère de travail lourde au cours de ce processus, long et très stressant pour le Personnel concerné. Ces restructurations ont vu deux personnes quitter le Centre après de nombreuses années de service et deux personnes réaffectées à des postes aux tâches très différentes de celles de leur ancien poste. Le SAC a donc demandé à l'Administration de mieux communiquer, plus et plus régulièrement avec les groupes concernés par des restructurations futures.

11. Début 2015, l'Administration a instauré des descriptions de postes génériques pour les techniciens de laboratoire du Centre, définissant les types de tâches incombant aux différents grades des services généraux (GS). Cette catégorie de personnel est la première à bénéficier de cette démarche au CIRC, mais l'Administration nous a déclaré que des revues de grades et descriptions de postes seront effectuées pour d'autres catégories d'employés. A terme, tout le Personnel devrait être concerné par ces descriptions de postes génériques. Pour les prochaines revues, le SAC a demandé à l'Administration que les superviseurs des postes concernés soient consultés dès le début du processus et fortement incités à avoir un rôle plus actif, afin de faciliter l'ensemble du travail et apporter leur expérience sur le sujet.

12. La deuxième recommandation du point 11 du rapport du 13^{ème} GSMC (octobre 2014) soutient l'idée de l'utilisation occasionnelle du télétravail à l'OMS. Madame Françoise Nocquet, Directrice des Ressources Humaines de l'OMS, a appuyé cette idée et invité le CIRC, lors de sa visite en février 2015, à mettre en place une politique de télétravail. Le SAC soutient fortement cette idée dont il discute depuis plusieurs années avec l'Administration et qu'il propose de mettre en place au Centre. A ce sujet, l'Administration a demandé au SAC de participer avec elle au développement d'une politique de télétravail au CIRC.

13. De nouvelles élections vont avoir lieu en juin prochain et, comme chaque année, nous espérons trouver suffisamment de candidats pour assurer la pérennité du Comité et la continuité de ses actions.

14. Nul doute que beaucoup de travail reste à faire et que de nouveaux axes de travail vont apparaître, en plus de ceux actuels, pour le prochain Comité de l'Association du Personnel. Représenter le personnel est très enrichissant mais demande de l'investissement. Les difficultés sont nombreuses : désaccords et intérêts différents avec l'Administration (mais saluons un travail constructif entre nos deux parties), manque de temps et diversité des dossiers couverts par le SAC par exemple : mais la principale à laquelle un membre du Comité doit faire face est probablement de représenter le Personnel, de façon juste et en accord avec les attentes de celui-ci. Nous espérons l'avoir fait correctement et avoir présenté ici ses idées au plus juste. Mesdames, Messieurs les membres du Conseil de Direction, nous vous remercions à nouveau de la tribune offerte et de nous avoir écoutés.