

## **DECLARATION DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DU CIRC**

1. Tout d'abord le Comité de l'Association du Personnel (SAC) souhaite remercier le Conseil de Direction de lui permettre de s'exprimer et ainsi de faire entendre la voix du personnel du CIRC.
2. Le SAC est à nouveau fonctionnel depuis le mois de décembre 2013. Le SAC avait été suspendu suite à l'Assemblée Générale du 4 juin 2013, étant réduit à trois membres en raison du départ de trois membres en fin de mandat et de l'absence de candidats à l'élection. L'appel à candidature lancé en septembre s'était ensuite avéré infructueux.
3. En conséquence il n'y avait pas eu de représentant du SAC au Conseil mondial Personnel/Direction (GSMC) d'octobre 2013 et le personnel du Centre avait perdu l'un de ses moyens de dialogue avec l'Administration.
4. Un nouvel appel à candidatures sera bientôt lancé en juin 2014 pour remplacer trois membres du Comité ; au vu de la situation récente, nous espérons que les candidats seront suffisamment nombreux pour assurer la pérennité du SAC. La suspension du Comité a entraîné une remise en question du travail du SAC et nous essayons désormais de communiquer plus efficacement afin que notre action soit mieux suivie et appréhendée par l'ensemble du personnel. Le travail entrepris pour l'amélioration du site internet du SAC va, entre autres, dans ce sens.
5. Le 20 mars, le SAC a eu sa première réunion de travail avec le Directeur de l'Administration et des Finances (DAF) et la Responsable des Ressources humaines (HRO). Nous nous réjouissons de ce dialogue repris avec l'Administration et de la volonté des deux parties de travailler de manière constructive et en bonne entente. Deux réunions avec le Directeur sont également prévues chaque année.
6. De nombreux sujets ont d'ores et déjà été portés à l'attention de l'Administration :
  - La suspension du Comité d'Examen de Classement des postes (CRC) a été effectuée en janvier 2013 et remplacée 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. Cela a engendré de nombreuses inquiétudes de la part du personnel et le SAC veillera à ce que ce système soit revu en 2015, comme l'avait annoncé le Directeur en juin 2013 dans sa réponse aux résultats du Sondage sur le

Climat au Travail 2012–2013. Le SAC veille également à ce que les plans de formation et de développement de carrière annoncés par l'Administration soient bien mis en place.

- Le SAC a demandé à l'Administration qu'un représentant de l'Assurance Santé du Personnel de l'OMS (SHI) soit invité au CIRC afin d'expliquer les récents changements (au 1<sup>er</sup> janvier 2014) du remboursement des frais catastrophiques à tous les assurés.
- Certains membres du personnel souhaiteraient qu'un système de télétravail soit étudié et mis en place dans certains cas exceptionnels (grèves des transports publics, conditions météorologiques extraordinaires ou pics de pollution élevés par exemple). Ceci n'est pour le moment pas envisagé par l'Administration.

7. L'année 2014 est une année charnière pour le « Nouveau Centre » car de nombreuses décisions vont être prises, telles que le choix du site où il sera implanté, le lancement du concours architectural et l'élaboration du cahier des charges pour le « Nouveau Centre ». Afin de s'assurer que le personnel du Centre soit consulté lors de la réalisation de ce dernier, le SAC pense mettre en place un système pour recueillir les demandes et remarques du personnel ou créer un groupe de travail composé de membres du personnel, de représentants du SAC et en collaboration avec le Comité de santé et sécurité au travail.

8. Les discours de l'Association du Personnel prononcés lors des précédents Conseils de Direction ont mentionné à plusieurs reprises le fait qu'une part importante de personnes travaillant au CIRC était nommée « non-personnel » et que cette appellation avait une connotation négative pour ces étudiants boursiers, thésards, post-doctorants et stagiaires. Désormais ce terme n'existe plus et l'ensemble des forces constituant le CIRC répond sous le nom de « personnel du CIRC ». Cette décision, accueillie très positivement par tout le monde, fait écho à la création en 2013 de « Early Career Scientists Association » dont l'une des missions est de promouvoir la collaboration et le dialogue entre les jeunes chercheurs eux-mêmes et avec le Groupe Education et formation (ETR).

9. En 2013 a été mise en place pour la première fois l'évaluation à 360° qui a permis à une partie du personnel d'évaluer le supérieur hiérarchique au premier niveau. Ce système, nouveau, a parfois été accueilli avec prudence car le personnel ne savait pas exactement, lors de sa mise en œuvre, comment les informations allaient être traitées et l'anonymat nécessaire conservé. L'Administration, au regard de ces remarques, a demandé à l'entreprise responsable de la mise en place du 360° de synthétiser les réponses et de retranscrire l'ensemble dans une seule langue avant de retourner les résultats au CIRC.

10. En janvier 2014, le processus d'évaluation de la performance du personnel (e-PMDS) a été mis en place sous forme électronique au CIRC. Pour l'évolution de ce système développé par l'OMS et que le CIRC doit utiliser, de la version papier à électronique, l'ensemble du personnel du Centre a dû bénéficier d'une formation pour l'utilisation de ce nouvel outil censé améliorer le processus. Cependant plusieurs remarques ont été adressées au SAC, notamment concernant l'absence de retour vers la personne évaluée des commentaires rédigés par son supérieur hiérarchique direct, qu'ils soient positifs ou négatifs. Auparavant, avec la version papier, une

discussion pouvait prendre place à ce stade du processus. Cependant, l'Administration rappelle que l'e-PMDS représente avant tout la finalisation écrite d'une discussion orale qui doit avoir lieu avec le superviseur avant la rédaction de celui-ci ; de plus le supérieur hiérarchique au deuxième niveau peut retourner l'e-PMDS au personnel avant sa signature, afin de réviser et recommencer totalement la partie concernant la fin de période. Le processus n'est donc pas complètement figé. L'e-PMDS impose des compétences que le personnel doit choisir dans le but de s'améliorer dans les domaines sélectionnés. Pour ce faire, l'Administration a annoncé que des formations en interne seront proposées ; un budget insuffisant ne permettant pas d'effectuer des formations à l'extérieur. Le SAC restera vigilant sur la qualité de ces formations.

11. Dans sa réponse aux résultats du Sondage sur le Climat au Travail de 2012–2013 en juin 2013, le Directeur écrivait que l'Administration allait organiser en 2013 une formation de sensibilisation au harcèlement, obligatoire pour tous. Même si le Médecin du personnel a organisé deux présentations sur le thème du « stress au travail », dont l'audience importante révèle que ce sujet est primordial pour le personnel, aucune formation de sensibilisation au harcèlement n'a pour le moment été organisée. Alors que deux visites d'information du Médiateur de l'OMS ont été organisées au CIRC, il n'a pas donné de réponse positive à la demande de l'Administration de réaliser une formation sur ce sujet ; l'OMS n'en proposant pas non plus, l'Administration développe donc son propre programme de formation qui sera effectif en mai 2014.

12. Pour l'appel d'offres pour les prestations de notre cafétéria lancé début mai 2014, l'Administrateur des Services intérieurs (ASO) a permis au SAC de réaliser en amont une consultation du personnel afin d'améliorer l'offre proposée. Un questionnaire a été présenté par le SAC et un groupe de travail hors Comité créé par des volontaires afin que le personnel ait l'occasion de donner son avis et de soumettre ses remarques sur ce service. Les données ont ensuite été transmises à ASO afin d'en tenir compte dans la définition du cahier des charges.

13. Le travail du SAC est important au sein du Centre mais également au-delà avec sa participation au Conseil mondial Personnel/Direction et l'affiliation de l'Association à la Fédération des Associations de Fonctionnaires internationaux (FICSA). Cela demande néanmoins beaucoup de temps et d'énergie aux membres du Comité, d'autant plus lorsque leur nombre est restreint, comme c'est le cas en ce moment. J'espère donc que le Comité qui sera prochainement élu sera plus étoffé et je lui souhaite beaucoup de succès. Je profite de cette tribune pour remercier, en ma qualité de Président de l'Association du Personnel, mes collègues pour leur engagement et leur investissement. Et je vous remercie une fois encore, Monsieur le Directeur et Mesdames et Messieurs les membres du Conseil de Direction, de nous avoir permis de nous exprimer.