

From: HQ Staff Association Secretariat <staffassociation@who.int>
Sent: Thursday, September 4, 2025 4:28 PM
To: All 0365 HQ <all0365hq@who.int>; Staff Representatives <staffreps@unicc.org>; All ICC Users <alliccusers@who.int>
Subject: Staff Association Reflections on the Restructuring Process



Dear colleagues,

This is a time of profound change — and for many, deep uncertainty. Some colleagues are receiving difficult news; others remain in limbo as reassignment decisions are still pending. We know this is taking a heavy toll. We want to acknowledge your professionalism, resilience, and solidarity during these challenging weeks.

We also recognize that management and HR have engaged extensively with the Staff Association throughout this process, even when many of them are themselves facing the same outcomes as other staff. Staff input, via the HQSA, has been consistently sought. This collaboration has led to several practical improvements, whether around fixed-term contract duration, separation measures and enhanced information to staff, or Staff Association participation in various exercises - and we appreciate that effort.

At the same time, concerns do remain. Staff Association representatives participated actively in the Ad-hoc Review Committees (ARCs), asking difficult questions and securing some changes. But we also observed important limitations:

- **Transparency:** In several cases, organigrammes were changed after staff consultation without clear rationale, leaving staff without the chance to comment or seek redress. ARCs often lacked essential documentation such as previous organigrammes, or post descriptions for mapped posts. In many cases, there was little transparency about the feedback staff had given and how it was or was not addressed in the final versions sent to the Director-General for his approval. Many staff members raised concerns over the “personification” of organigrams, which in some cases seemed to have been more based on accommodating particular individuals than needed functions.
- **Fairness:** Staff in G and junior P positions seem to be disproportionately affected, in particular lower P2-P3 and G4-G5 grade levels, even as more senior post-holders find themselves accommodated in newly created or revised positions – at grade, or a grade below. Some positions seem to have been kept at grade or lowered only to accommodate or demote current incumbents.

- **Process:** New or altered positions sometimes appeared as “mapped” posts, raising perceptions of bias or favouritism. Some of these mapped positions were retained as short-term ones, sometimes to the detriment of long-term staff holding similar functions, for functions that seem to be of long-term nature or without a clear rationale. Other staff could not access revised post descriptions for these positions and felt they could not be fairly considered for the roles.
- **Sustainability:** We continue to hear concerns about a top-heavy structure, with a high proportion of P5s and above - up to 30% in some departments; director-level favouritism; reliance on long-term temporary contracts, and cases where separating staff are being encouraged to return on consultancy or APW arrangements. This undermines WHO’s commitment to decent work.

We request Management to:

- Share data on the distribution of job losses by grade and per division to provide reassurance on fairness - reporting on the affected staff being separated (not just post abolitions).
- Rebalance staffing structures and ensure reduction of senior-level posts – i.e., UG & P6-D2 - in line with commitments and ensure consistent application of G–P ratios.
- Prioritise competitive recruitments for acting and vacant posts.
- Provide transparency on organizational priorities, departmental budgets and secured funding and planned use of APWs/consultants.
- Mitigate the impact on G staff by facilitating transfers to vacant posts, including in Lyon and Berlin.
- Encourage transparency and accountability until the end of this process, by ensuring the presence of both supervisors and HR focal points in official termination meetings, so that staff can raise their concerns and ask questions on the decision.

In order to allow staff to provide further feedback and create space for constructive dialogue at this critical time, we will be convening an **Open House on Tuesday, 9 September, in Salle V and online, from 12:30 to 14:00**. During this session, Staff Association representatives will share reflections on the ARC process, report back on concerns raised, and, most importantly, hear from you about your experiences, questions and asks moving forward.

Your Staff Association Committee remains committed to supporting you — individually and collectively. We encourage colleagues to make use of available support services, and to continue sharing feedback with us. Together, you can help us ensure staff voices remain central in shaping the future of our Organization.

With solidarity,

Chèr(e)s collègues,

Chers collègues,

Nous traversons une période de profonds changements – et pour beaucoup, d’incertitudes importantes. Certains collègues reçoivent des nouvelles difficiles, d’autres restent dans l’attente car les décisions de réaffectation ne sont pas encore prises. Nous savons que cela pèse lourdement. Nous souhaitons reconnaître votre professionnalisme, votre résilience et votre solidarité durant ces semaines éprouvantes.

Nous reconnaissons également que l’administration et les ressources humaines ont largement interagi avec l’Association du Personnel tout au long de ce processus, alors même que nombre d’entre eux sont eux-mêmes confrontés aux mêmes perspectives que les autres collègues. Les avis du personnel, sollicités par l’Association du Personnel, ont été sollicités de manière régulière. Cette collaboration a permis plusieurs améliorations concrètes, qu’il s’agisse de la durée des contrats de durée déterminée, des mesures de séparation, d’une meilleure information au personnel, ou encore de la participation de l’Association du Personnel dans divers exercices – et nous apprécions ces efforts.

Dans le même temps, des préoccupations subsistent. Les représentants de l’Association du Personnel ont participé activement aux Comités d’examen ad hoc (ARC), en posant des questions difficiles et en obtenant certains changements. Mais nous avons également constaté des limites importantes :

- **Transparence** : Dans plusieurs cas, les organigrammes ont été modifiés après consultation du personnel sans justification claire, privant les collègues de la possibilité de commenter ou de demander réparation. Les ARC manquaient souvent de documents essentiels tels que les anciens organigrammes ou les descriptions de poste des postes mappés. Dans de nombreux cas, il y avait peu de transparence sur les retours faits par le personnel et sur la manière dont ils avaient été pris en compte – ou non – dans les versions finales envoyées au Directeur général pour approbation. De nombreux collègues ont soulevé des préoccupations sur la « personnification » des organigrammes, semblant parfois davantage refléter l’adaptation à certains individus qu’aux fonctions nécessaires.
- **Équité** : Le personnel des catégories G et des postes P plus juniors semble être disproportionnellement touché, en particulier aux niveaux P2-P3 et G4-G5, alors que des titulaires de postes plus élevés se retrouvent replacés dans de nouveaux postes ou des postes révisés – à grade équivalent ou inférieur. Certains postes semblent avoir été maintenus à grade égal ou abaissés uniquement pour accommoder ou rétrograder les titulaires actuels.
- **Processus** : De nouveaux postes ou des postes modifiés sont parfois apparus comme des postes mappés, alimentant les perceptions de partialité ou de favoritisme. Certains de ces postes mappés ont été maintenus comme postes à court terme, parfois au détriment de collègues de longue date exerçant des fonctions similaires, pour des

fonctions qui paraissent pourtant de nature pérenne ou sans justification claire. D'autres collègues n'ont pas eu accès aux descriptions de poste révisées pour ces fonctions et ont estimé ne pas pouvoir être considérés équitablement.

- **Durabilité** : Nous continuons à recevoir des préoccupations sur une structure trop lourde en postes supérieurs, avec une proportion élevée de P5 et plus – jusqu'à 30 % dans certains départements ; sur un favoritisme au niveau des directeurs ; sur une dépendance aux contrats temporaires de longue durée ; ainsi que sur des cas où des collègues séparés sont encouragés à revenir sous contrat de consultant ou APW. Cela compromet l'engagement de l'OMS en faveur du travail décent.

Nous demandons à l'Administration de :

- Partager des données sur la répartition des suppressions de postes par grade et par division, afin de rassurer sur l'équité – en tenant compte du personnel effectivement séparé (et pas seulement des postes abolis).
- Rééquilibrer les structures du personnel et réduire les postes de haut niveau – c'est-à-dire UG et P6-D2 – conformément aux engagements, et appliquer de manière cohérente les ratios G-P.
- Donner la priorité aux recrutements compétitifs pour les postes intérimaires et vacants.
- Assurer la transparence sur les priorités organisationnelles, les budgets départementaux, le financement sécurisé et l'utilisation prévue des APW/consultants.
- Atténuer l'impact sur le personnel G en facilitant les transferts vers des postes vacants, y compris à Lyon et à Berlin.
- Promouvoir la transparence et la responsabilité jusqu'à la fin du processus, en veillant à la présence des superviseurs et des points focaux RH lors des réunions officielles de cessation de service, afin que les collègues puissent exprimer leurs préoccupations et poser leurs questions sur la décision.

Afin de permettre au personnel de fournir d'autres retours et de créer un espace de dialogue constructif en ce moment critique, nous organiserons une **réunion ouverte** le mardi 9 septembre, en salle V et en ligne, de 12h30 à 14h00. Au cours de cette session, les représentants de l'Association du Personnel partageront leurs observations sur le processus des ARC, rendront compte des préoccupations soulevées et, surtout, écouteront vos expériences, questions et demandes pour l'avenir.

Votre Comité de l'Association du Personnel reste engagé à vous soutenir – individuellement et collectivement. Nous encourageons les collègues à recourir aux services de soutien disponibles et à continuer de partager leurs retours avec nous. Ensemble, nous pouvons veiller à ce que la voix du personnel demeure au centre de l'avenir de notre Organisation.

Avec solidarité,

*P.S.: If you are not already a dues paying member of the HQ Staff Association, joining is easy!
Just make a request through [MyService](#) (To find this form, simply type => Staff Association in the
search bar and click on the =>Apply Payroll Deduction form)*

*P.S.: Si vous n'êtes pas encore un membre cotisant de l'Association du personnel du siège de
l'OMS, c'est très facile ! Vous n'avez qu'à soumettre votre demande de formulaire via
[MyService](#) (pour trouver le formulaire, taper => Staff Association dans la barre de recherche et
cliquez sur =>Apply Payroll Deduction form)*

