

# SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'OIT

Publication:

<http://www.ilostaffunion.org/agm-2session-25-oct-2018-fr/>

SU/AGM/2019/2/D.2

17 octobre 2019

## **ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE** **SECONDE SESSION**

**17 octobre 2019**

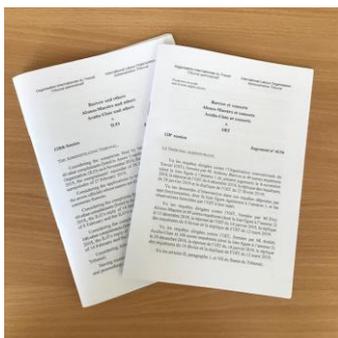
**Rapport annuel du Comité du Syndicat du personnel**  
**pour l'année 2019**

Rapport annuel  
du Comité du Syndicat du personnel de l'OIT  
pour l'année 2019



**Staff Union**  
of the International Labour Organization  
**Syndicat du personnel**  
de l'Organisation internationale du Travail  
**Sindacato del personal**  
de la Organización Internacional del Trabajo

## Comité du Syndicat du personnel de l'OIT Rapport annuel pour l'année 2019



### L'OIT a cent ans, inspirons-nous du meilleur et choisons – le :

Le 3 juillet 2019, lorsque les membres du Bureau exécutif du Syndicat sont entrés dans la salle XI, accompagnés d'ailleurs de beaucoup de membres du personnel, pour écouter la décision du TAOIT sur la plainte contre la baisse des salaires des professionnels implantée en 2018, la tension et l'anxiété étaient à leur paroxysme. En effet, la justice, dans toute sa froideur et sa compétence administrative et légale allait-elle avoir raison de la mauvaise foi, des intérêts politiques ? Les mois de mobilisation des membres, les nuits de travail titanesque de notre unité légale pour trouver les meilleurs arguments juridiques allaient-ils être reconnus par une décision de justice ? Et ce fut finalement le rendu de la décision, en faveur des plaignants, à l'unanimité, dans cette atmosphère feutrée et un peu solennelle qui caractérise le modus operandi des juges du tribunal.

Oui il y a une justice, et les hommes et les femmes, personnel de l'OIT, membres de la fonction publique internationale, lorsque tout les abandonne, peuvent encore se tourner vers une juridiction, ayant fait ses preuves depuis 92 ans. Faisons en sorte qu'elle le demeure.

En ce centenaire de l'organisation, le Syndicat en guise d'hommage, souhaite reprendre ici les mots<sup>1</sup> du premier directeur de l'OIT, Albert Thomas :

*« Ne donnez pas au monde l'impression que l'intelligence humaine,  
(...). peut être défaillante et incapable d'organiser la société selon la justice !  
La justice commande, il faut que la justice triomphe. »*

<sup>1</sup> Prononcés en 1921 devant l'Association internationale du progrès social

# I. MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME ET DE LA STRATEGIE

## SECTION 1. Rappel des objectifs et domaines d'actions prioritaires pour 2015-2020

Objectif n° 1 : **Améliorer le cadre des relations professionnelles:**

- ✓ *Assurer la mise en œuvre efficace de l'Accord de reconnaissance et procédures signé en 2000.*
- ✓ *Améliorer le cadre institutionnel existant afin d'assurer des négociations de bonne foi et dans la transparence.*

Objectif n° 2 : **Améliorer la sécurité de l'emploi:**

- ✓ *Mettre fin à la précarité,*
- ✓ *Une politique de contrats juste en incluant un mécanisme de redéploiement.*

Objectif n° 3 : **Assurer une protection sociale complète:**

- ✓ *Une caisse-maladie et une caisse des pensions efficaces et effectives,*
- ✓ *Une assurance chômage.*

Objectif n° 4 : **Assurer des conditions équitables et égales d'emploi pour tous les employés, sans discriminations basées sur le genre, les grades, les types de contrats, les statuts personnels et/ou familiaux, et le lieu d'affectation.**

Objectif n° 5 : **Assurer un développement de carrière pour tous:**

- ✓ *Un système d'évaluation de performance transparent et juste,*
- ✓ *Une classification des emplois adéquate et négociée,*
- ✓ *Un système de recrutement et de mobilité équitable,*
- ✓ *Un mécanisme transparent de reconnaissance du travail accompli.*

Objectif n° 6 : **Un syndicat encore plus fort:**

- ✓ *Maintenir et améliorer le taux de syndicalisation,*
- ✓ *Renforcer la solidarité,*
- ✓ *Renforcer les capacités,*
- ✓ *Renforcer la logistique, la communication et la cohérence,*
- ✓ *Renforcer les alliances existantes avec les fédérations syndicales internationales.*

Objectif n° 7 : **Renforcer la sécurité du personnel:**

- ✓ *Renforcer la sécurité et la santé avec un accent particulier sur les réponses à la crise et les pays touchés par des conflits.*

## SECTION 2. Objectifs et moyens d'action du Syndicat du personnel pour 2019

### I. Améliorer le cadre des relations professionnelles

Objectif : Renforcer le cadre des relations professionnelles pour que l'accord de reconnaissance et procédures soit une réalité.

Moyens d'action

- Veiller au sein du Comité de négociation paritaire (CNP) à ce que chaque décision ou proposition venant de l'Administration fasse l'objet d'une information étayée, d'une consultation ou d'une négociation si nécessaire.
- Établir un règlement interne de procédures en termes de délais, d'échéances et de termes de références pour chaque négociation.
- Renforcer les compétences des représentants du personnel en matière de technique de négociation.

**Co-présidente du Comité de négociation paritaire** : Catherine Comte-Tiberghien

**Co-Secrétaire**: Elisabeth Fombuena

**Membres**: Carlos Carrión-Crespo, Manuel Cespedes Ocampo, Yvan Poulin, Clara Van Panhuys

**Conseillers techniques** : Chloé Charbonneau-Jobin et l'ensemble des membres du Comité selon le sujet mis à l'ordre du jour du Comité de négociation paritaire

Cette année, les deux parties prenantes du JNC s'étaient engagées à se rencontrer beaucoup plus régulièrement (minimum 4 fois) avec des dates prévues à l'avance et à établir une liste de priorités pour d'éventuelles négociations à venir. Si le JNC s'est effectivement réuni plus régulièrement, il n'a pas été possible d'avancer autant que nous l'aurions voulu sur certains dossiers tels que la révision de la politique sur le télétravail, le congé parental, les concertations sur le chapitre XII du Statut du personnel et le serpent de mer de la politique des contrats sont toujours au point mort puisque le Syndicat n'a pas reçu de propositions de l'administration. Heureusement, pour contrebalancer cette inertie, le Syndicat a finalement signé l'Accord collectif sur la classification des emplois sur le terrain après des années de négociations. Il faut signaler également que l'administration, sous pression du Conseil d'administration est venu très tardivement avec un nouveau dossier sur « l'amélioration de la Diversité » qui a généré un immense travail de concertation interne au Syndicat.

Sur la forme et la qualité du dialogue social interne, le Syndicat estime qu'il est très inégal. Au quotidien, la nature et la fréquence des rencontres avec l'administration (notamment HRD) sont bonnes et cordiales mais en ce qui concerne le dialogue social formel (information, consultation négociation) le Syndicat rencontre toujours d'énormes difficultés à faire appliquer l'accord de reconnaissance et procédures tel qu'il a été pensé et signé. Et nous pouvons citer des exemples récents d'absence de consultation automatique avec les représentants du personnel relatives à des IGDS ayant des répercussions sur les conditions de travail ou d'emploi des fonctionnaires. C'est une perte de temps, d'énergie et d'efficacité pour les deux parties impliquées et surtout pour l'organisation.

Le Syndicat a envoyé en formation plusieurs de ses membres du Comité ou de ses représentants du personnel sur le terrain afin qu'ils acquièrent les compétences nécessaires dans une négociation ou dans d'autres forums tels que les comités locaux d'enquêtes salariales

## II. Améliorer la sécurité de l'emploi

### A. Recrutement et sélection

Objectif : Suite à un succès obtenu à la CCPR en 2018 pour garantir l'équité et la transparence du processus de recrutement et sélection, saisir cette opportunité pour renforcer l'Accord collectif sur la mobilité et le recrutement avec une approche axée sur la mobilité et l'évolution de carrière, sur une motivation et une satisfaction au travail accrues du personnel.

#### Moyens d'action

- L'examen des vacances de postes par le Comité visera à garantir des descriptions de poste objectives et de véritables possibilités d'évolution de carrière.
- Convaincu de l'importance pour l'organisation d'un recrutement basé sur une plus grande et authentique diversité de la main d'œuvre tout en respectant l'art. 100 de la Charte des Nations Unies, la Déclaration de Philadelphie et le statut du personnel, le Comité s'engage à contrôler de manière vigilante les procédures internes mises en œuvre par le département des ressources humaines.
- L'action du Comité du Syndicat est renforcée par la présence de deux de ses représentants au sein du RAMC et, est basée sur une mise en œuvre rigoureuse de la procédure de recrutement et de sélection et, des principes de transparence, de suivi de la procédure régulière et de traitement juste et équitable. Un accent particulier est mis sur le recrutement de candidats internes pour des postes permettant une évolution de carrière; des DC+5 pour qu'ils puissent avoir une sécurité de l'emploi ; et sur la diversité des langues afin de promouvoir le français et l'espagnol dans l'intérêt de l'Organisation et de sa nature véritablement multiculturelle.
- Le Comité du Syndicat entend aussi veiller à une bonne communication au personnel des questions liées à l'accord sur les procédures de recrutement et de sélection notamment dans le contexte de l'introduction d'un nouvel outil informatique afin qu'il ne porte pas atteinte à l'accord signé en 2014 et amoindrisse le rôle des représentants du personnel ou des membres indépendants dans le processus de recrutement.
- Pour réussir dans ce rôle crucial, il importe de nouer de bonnes relations avec les membres indépendants nouvellement désignés des jurys techniques. L'objectif du Comité en la matière est de partager l'expérience du groupe de travail, de donner des conseils pratiques et de mettre au point des éléments destinés à les aider à assumer leurs responsabilités, notamment de concert avec le département des ressources humaines.
- Veillera à la reconnaissance d'une expérience équivalente conformément au Statut du personnel de l'OIT afin de préserver l'essence-même de l'Organisation et de son mandat.

**Membre titulaire du Comité, des affectations et de la mobilité** : Catherine Comte-Tiberghien

**Conseiller Technique** : Manuel Cespedes Ocampo

**Suppléant** : Carlos Carrión-Crespo

**Coordinateur du groupe de travail sur le recrutement et la sélection** : Manuel Cespedes Ocampo

**Membres** : Harvey Addo-Yobo, Carlos Carrión-Crespo, Alessandro Chiarabini, Catherine Comte-Tiberghien, Siska Dubbert, Elisabeth Fombuena, Yvan Poulin, Azza Taalab, Clara Van Panhuys, Christiane Wiskow

## Réalisations :

En 2019, le Comité de recrutement, des affectations et de la mobilité (RAMC) s'est réuni 7 fois en relation avec les concours des services généraux et les sessions du RAPS. Depuis janvier 2019, et à l'heure où nous rédigeons le présent rapport, deux sessions du RAPS ont eu lieu et HRD prépare actuellement RAPS 3.

Lors des réunions du RAMC, les représentants du Comité du Syndicat font de leur mieux pour tenter de parvenir à un consensus sur la base des points de vue du Comité. Lorsqu'aucun consensus n'est possible, une recommandation distincte est faite par le Comité du Syndicat. Une telle recommandation s'avère primordiale lorsque des collègues décident de faire appel puisqu'elle permettra ainsi de faire connaître à la Commission consultative paritaire (CCPR) la position du Syndicat concernant un concours.

Les représentants du Syndicat sont extrêmement vigilants à chacune des trois (3) étapes de la procédure destinée à pourvoir des vacances de poste (voir également l'Annexe I du Statut du personnel) :

### **Demande d'ouverture de postes vacants et examen des avis des vacances de poste.-**

Le Comité du Syndicat participe activement au processus de recrutement, qui commence par l'examen des descriptions de poste pour le RAPS et pour les concours des Services généraux – À ce jour, plus de 30 descriptions de poste ont été examinées par le Syndicat. Le Comité du Syndicat entend garantir que des postes vacants offrent à des collègues qualifiés de véritables opportunités de carrière.

À l'instar des années précédentes, le Syndicat observe pour 2019 les principales tendances suivantes :

- la propension à favoriser la langue anglaise avec, pour corollaire, des effets négatifs sur les efforts déployés en faveur d'une authentique diversité du personnel du BIT ;
- les responsables sont toujours tentés de déclasser les postes vacants, en particulier les postes des Services généraux, mais tout en maintenant les tâches au niveau le plus élevé – ce qui revient pour nous à des emplois à bas coût.

**Stade 1 :** Au sein du RAMC, les représentants du Comité du Syndicat examinent et prennent part aux recommandations sur des propositions de mutation de collègues sans concours – pour des raisons humanitaires et médicales, du fait d'une obligation légale du Bureau ou d'une suppression de poste, etc.

Le Comité du Syndicat poursuit ses efforts en vue de protéger les intérêts du personnel à ce premier stade de la procédure.

### **Stade 2 : Mutations au même grade ou au titre de la mobilité.**

Le Comité du Syndicat prend très sérieusement en considération la frustration manifeste engendrée par ce deuxième stade, certains collègues estimant qu'il freine l'évolution de carrière. Néanmoins, l'effet domino des réaffectations au titre de la mobilité s'est traduit par la création de postes vacants, ce qui offre à des collègues une véritable chance de poursuivre leur carrière en se présentant aux concours.

### **Stade 3 : Pourvoi de postes vacants par concours.**

Grâce à ses représentants au sein du RAMC, le Syndicat continue de défendre avec vigueur les intérêts de nos collègues en examinant les dossiers de concours et en attirant l'attention sur les irrégularités aux différents stades de la sélection et de la présélection.

## Défis à venir :

La communication par HRD des questions de recrutement et de sélection reste un défi. Le Comité du Syndicat entend veiller au respect de l'accord collectif sur la mobilité et le recrutement en insistant sur le

fait que les membres indépendants et lui-même auraient dû être informés avant l'introduction du nouveau programme informatique sur les procédures de recrutement et de sélection. Plusieurs problèmes sérieux ont ainsi été détectés depuis l'introduction de cet outil informatique.

Le Comité du Syndicat prend très au sérieux les plaintes émanant de collègues qui ont été des candidats malheureux à des postes pourvus dans le cadre des trois stades du processus de recrutement. Tout en préservant la confidentialité, le Comité a fait part des inquiétudes du personnel à HRD et à d'autres membres du RAMC.

Le Comité du Syndicat a vu se confirmer la tendance à la diminution et au déclassement des avis de vacances de poste dans les Services généraux. Qu'en est-il de l'évolution de carrière des collègues desdits Services ?

Le Comité du Syndicat a soulevé à maintes reprises la question récurrente du parti pris en faveur de la langue anglaise dans de nombreuses descriptions de poste, ce qui tend à exclure bon nombre de candidats plus qualifiés au profit des anglophones. Du point de vue du Comité du Syndicat, il s'agit là d'une situation inacceptable dans une organisation multilingue.

Le rôle des membres indépendants du jury de recrutement est essentiel au cours du troisième stade du processus de sélection. L'organisation de séances destinées à partager expériences et conseils pratiques avec les membres indépendants demeure donc d'actualité pour le Syndicat.

Finalement, l'obstination d'HRD à ne pas appliquer correctement le statut du personnel en ce qui concerne les qualifications minimums requises (reconnaissance d'une expérience équivalente notamment) ou à diviser les candidats par leur pays d'origine a conduit plusieurs fois le Syndicat à porté plainte officiellement et a gagné devant la CCPR. Il y a peut-être, 5 ans après la signature de l'accord collectif, une nécessité de clarifier et d'améliorer ce processus de recrutement et de mobilité afin d'obtenir une véritable diversité au sein de l'organisation.

## **B. Contrats et sécurité de l'emploi**

Objectif : Protéger la sécurité de l'emploi à l'OIT, notamment dans le cadre de toutes les négociations actuelles ou à venir avec l'Administration quel que soit la situation contractuelle du personnel. Prendre des mesures pour éliminer toute forme de précarité, et tendre vers une plus grande équité entre les différentes catégories de personnel (RB-DC, P-G, Siege-terrain).

Les domaines prioritaires comprennent :

- la défense de l'éligibilité du personnel au processus de titularisation et l'appui d'un tel processus comme constituant une caractéristique permanente de l'Organisation ;
- l'examen, dans les négociations avec l'Administration, des réalités inhérentes au personnel précaire afin d'obtenir des améliorations tangibles pour l'ensemble du personnel tout en défendant les droits acquis ;
- la défense des emplois existants dans le cadre de la révision, des processus administratifs (BPR) devenue quasiment permanente et la lutte contre les tentatives de déclassement d'emploi ;
- l'amélioration des conditions d'emploi du personnel de DC, y compris le recrutement, le développement de carrière, la reconnaissance et le mérite et l'accès à la formation ;
- intégration à moyen et long terme dans la main d'œuvre régulière de l'Organisation par les canaux statutaires ;
- la régularisation du personnel employé pendant des années sous des contrats successifs.

#### Moyens d'action

- S'assurer que les domaines mentionnés prioritaires fassent partie de la négociation sur une nouvelle politique des contrats d'ici la fin de l'année.
- Créer un groupe de travail ad hoc sur la coopération pour le développement afin d'analyser l'impact des politiques relatives aux ressources humaines et autres sur ce groupe de personnel, afin de lancer un vaste processus de consultation des membres du personnel BIT travaillant sur des projets de coopération pour le développement, y inclut sur le terrain, et conseiller le Syndicat sur les priorités et les problèmes clés auxquels ce groupe de personnel est confronté.
- Appuyer la position syndicale sur la politique des contrats avec une stratégie juridique appropriée.
- Maintenir un dialogue étroit et constructif avec le Comité des stagiaires.

**Coordinatrice :** Catherine Comte-Tiberghien

**Membres :** Enrico Cairola, Siska Dubbert, Laurence Dubois, Elisabeth Fombuena, Yvan Poulin, Clara Van Panhuys

La politique des contrats est toujours en cours de négociation avec l'Administration dans le cadre du Comité de négociation paritaire (CNP). Il n'a pas été possible, jusqu'à maintenant d'obtenir des résultats tangibles qui permettent d'améliorer la situation des collègues en situation précaire ou d'établir une politique des contrats qui soit cohérente avec les autres politiques du personnel tels que celle de recrutement et sélection. L'Administration doit soumettre au Syndicat de nouvelles propositions en vue d'avancer dans les négociations.

Dans l'intervalle, le Syndicat a continué de s'occuper, au cas par cas, des collègues en situation précaire et il est conscient de l'urgence de cette question et met toute son énergie pour assurer que ce point soit également une priorité sur l'ordre du jour de l'Administration.

Un groupe de travail ad hoc sur le Personnel de la coopération technique a été constitué pour analyser l'impact des politiques de RH et d'autres politiques sur cette catégorie de personnel, en vue d'entamer un large processus de consultation du personnel recruté au titre de la Coopération au développement, y compris sur le terrain, et d'informer le Syndicat des priorités et des principaux problèmes rencontrés par cette catégorie de personnel. La première réunion s'est tenue le 23 septembre 2019 avec des membres du Syndicat du Siège et des bureaux extérieurs. Le groupe a convenu de mettre au point des termes de référence portant sur ses priorités et de tenir des réunions mensuelles régulières.

### **III. Assurer une protection sociale complète**

Objectif : Veiller à ce que les politiques adoptées par le Comité de gestion de la CAPS et par le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies reflètent les besoins et les intérêts des fonctionnaires en service et des anciens fonctionnaires en étroite collaboration avec les représentants des assurés à la Caisse et des participants au Fonds de pension.

#### Moyens d'action

- Veillez à l'application du Statut et du règlement de la caisse notamment en ce qui concerne l'information fournie aux assurés, la publication des rapports annuels dans les délais, etc.

- Sensibiliser davantage le personnel aux questions d'assurance maladie et de pension, afin de renforcer le pouvoir des représentants du personnel au sein des organes paritaires. Cet objectif sera atteint grâce à une communication régulière et étroite entre le Syndicat du personnel (y compris la section des anciens fonctionnaires) et les représentants des assurés auprès du Comité de gestion de la CAPS et les représentants des participants au sein du Comité mixte de la Caisse des pensions.
- Promouvoir et organiser des réunions d'information, des assemblées générales et des référendums, afin de s'assurer que toute proposition de changement affectant la structure, le programme, les prestations ou les taux de cotisation soit clairement et intégralement expliquée aux assurés et aux participants, et qu'aucune décision ne soit prise sans une consultation approfondie.

**Coordinatrice:** Elisabeth Fombuena

**Membres:** Catherine Comte-Tiberghien, Yoshie Noguchi, Azza Taalab, José Tossa, Faustina Van Aperen, Clara Van Panhuys, Sergio Velasco

**Conseillers techniques :** François Kientzler (Anciens), Cherry Thompson-Senior

#### Caisse d'assurance pour la protection de la Santé (CAPS)

Cette année encore, le Syndicat a été actif et a entretenu des liens étroits avec la CAPS. Trois des membres du Comité du Syndicat sont aussi membres élus au Comité de gestion de la CAPS ce qui lui permet d'être mieux au fait des décisions concernant la couverture santé des participants à la caisse. L'amélioration principale de cette année a été le lancement de « SHIF online » afin que les actifs puissent faire leurs demandes de remboursement en ligne. Les retours positifs ont été nombreux surtout de la part de nos collègues travaillant sur le terrain. Le point noir demeure toujours l'accès aux soins pour l'ensemble de ces mêmes collègues mais les discussions ayant eu lieu au sein du Comité de gestion laisse entrevoir une solution à long terme pour l'ensemble du Globe. Cette série de mesures d'améliorations tangibles renforce la conviction du Syndicat que cette caisse de santé est vraiment adéquate pour la taille et la spécificité de l'Organisation à condition bien sûr que l'administration y mette des moyens suffisants, que ce soient en termes de ressources financières ou de ressources humaines. Une étude actuarielle périodique est prévue incessamment et les représentants des participants à la Caisse feront leur possible pour prendre les meilleures décisions destinées à garantir sa pérennité.

#### Caisse de pensions

En ce qui concerne la Caisse de pensions, les représentants des participants ont été présents à la réunion annuelle qui s'est tenu à Nairobi et ont défendu, comme à l'accoutumée, les intérêts du personnel de l'OIT le rapport d'audit soumis à l'assemblée générale des Nations unies a soulevé pas mal de discussions dans laquelle la représentativité de l'OIT pouvait être éventuellement en danger. Les discussions doivent se poursuivre et le syndicat, par l'intermédiaire de ses représentants, fera son possible pour défendre les intérêts du personnel et de ses retraités.

Nos représentants dans le Comité de Compensation ont poursuivi leurs tâches de représentation en examinant tous les cas se présentant et en en défendant, une fois encore au mieux les intérêts des personnes concernées.

## **IV. Assurer des conditions équitables et égales d'emploi pour tous les employés**

Objectif: contribuer à l'amélioration de l'environnement de travail de tous les fonctionnaires de l'OIT en luttant contre la discrimination et en promouvant l'inclusion, l'égalité et la diversité, tout en facilitant la recherche d'un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

### Moyens d'action

S'appuyant sur le succès de l'année précédente et tirant parti des défis rencontrés, le Syndicat du personnel propose de continuer à travailler sur des mécanismes / initiatives spéciaux destinés à faciliter l'inclusion, la diversité, l'égalité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Plus spécifiquement, le groupe de travail s'engage à :

- Collaborer activement avec le sous-groupe de travail du Comité de négociation paritaire sur la diversité et l'inclusion ;
- Élaborer un document de travail sur le personnel ayant des obligations et responsabilités envers un dépendant ayant un handicap;
- Soutenir l'action menée à l'échelle du système des Nations unies pour l'inclusion des personnes avec un handicap dirigé par l'OIT;
- Travailler en collaboration avec les groupes de travail du Syndicat en ce qui concerne :
  - Le recrutement, la sélection et la représentativité géographique;
  - La sécurité et santé au travail, y compris la santé mentale;
  - Le CNP et les questions de harcèlement sexuel et tout autre type de harcèlement.
- Collaborer avec HRD pour réviser la politique de télétravail et autres arrangements concernant le temps de travail (*flexitime*) ;
- Lancer des consultations avec HRD pour réviser la politique des congés de maternité et de paternité en vue d'une politique de congés parentaux plus inclusive ;
- Collaborer, dans la mesure du possible, avec GED et HRD lors des journées internationales, notamment la Journée internationale de la femme, IDAHOT, la Journée internationale des personnes avec handicap, etc.

**Coordinateur:** Gurchaten Sandhu (point focal de genre)

**Membres :** Laurence Dubois, Elisabeth Fombuena, Chantal Nahimana, Yoshie Noguchi, Patricia Rangel Charrier, Faustina Van Aperen, Clara Van Panhuys, Christiane Wiskow

**Conseillers techniques :** Jurgen Menze

### Plan d'action de l'OIT sur la diversité

Suite à une demande du Conseil d'administration d'améliorer la « diversité géographique » au sein de l'OIT, HRD a constitué une Équipe spéciale du personnel du BIT « pour réfléchir et formuler des propositions visant à renforcer la diversité nationale et régionale globale aux niveaux des services organiques et des fonctionnaires des niveaux supérieurs de l'Organisation à court, moyen et long termes ». Après concertation avec HRD, le Comité du Syndicat et le groupe de travail ont apporté d'importantes contributions au projet de rapport. Le Comité du Syndicat a souligné à maintes reprises dans ses réactions et dans le cadre de consultations individuelles que l'interprétation et l'analyse de la diversité étaient trop restrictives et a encouragé HRD et l'Équipe spéciale à adopter une approche plus holistique et participative plutôt que de mettre l'accent uniquement sur la nationalité et sur une définition binaire du genre.

Eu égard aux préoccupations soulevées par le Comité du Syndicat, la présentation du rapport du Bureau ainsi que des recommandations au Conseil d'administration lors de la session de mars a été reportée à celle de novembre. Dans l'intervalle, le Comité du Syndicat a apporté au rapport des éléments considérables.

### Plan d'action sur le handicap à l'échelle du système des NU

Le Plan d'action sur l'inclusion du handicap à l'échelle du système des Nations Unies est un moyen de se doter d'une capacité interne, offrant des lignes directrices claires pour la participation pleine et efficace de personnes handicapées dans tous les domaines d'activité et à tous les niveaux du travail des NU. À l'instar du Plan d'action sur l'égalité entre les sexes à l'échelle du système des NU, ce Plan d'action sur le

handicap présente également des éléments en matière de culture organisationnelle, notamment en termes de développement de l'emploi et des capacités pour le personnel. Le Comité du Syndicat a fourni une masse d'informations tant sur la politique que sur la stratégie. Le Comité du Syndicat prendra part à la prochaine étape de la consultation pour piloter le plan d'action à l'OIT.

#### Journées internationales

*Journée internationale de lutte contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie (IDAHOT)* : Fort du succès de l'an dernier, le Comité du Syndicat a apporté son appui à la campagne photos GED & ILOAIDS intitulée « Des alliés des LGBTI à l'OIT », ainsi qu'au séminaire organisé à l'heure du déjeuner sur « Justice et protection pour les personnes LGBTI+ dans le monde du travail ».

*Journée internationale des femmes* : Cette année, pour marquer la Journée internationale des femmes, le Comité du Syndicat a, par esprit de solidarité, invité toutes nos consœurs du Siège à un café.

#### Enquête sur le télétravail

Le Syndicat a apporté informations et contributions à l'analyse des résultats et du rapport de l'enquête. Le rapport a mis en exergue les principaux problèmes rencontrés par le personnel en ce qui concerne la politique de télétravail. Des discussions sur les prochaines étapes sont en cours.

#### Personnes à charge avec un handicap

Le groupe de travail a tenu, de concert avec le service médical et l'agent d'action sociale, des consultations informelles avec des fonctionnaires ayant des personnes à charge handicapées. Le Bureau dispose de plusieurs mesures, modalités et services disponibles pour ces fonctionnaires. Ces dispositifs sont parfois mal connus. Dans certains cas, les mesures ou services offerts par l'Administration sont insuffisants. Le groupe de travail propose de mettre au point une brochure d'information pour mieux informer les fonctionnaires des diverses mesures et prestations offertes, ainsi que d'engager des discussions avec l'administration pour améliorer la prestation de services.

## **V. Assurer un développement de carrière pour tous**

### **A. Promotions personnelles et reclassification**

#### Objectifs :

- Veiller à ce que le dispositif des promotions personnelles soit transparent et équitable. Tout faire pour obtenir des éclaircissements concernant l'éligibilité de fonctionnaires qui se voient à l'heure actuelle exclus illégalement de l'exercice.
- Veiller à la mise en œuvre effective de l'exercice de reclassification globale sur le terrain et à la mise en place de groupes d'examen indépendants et actifs dans toutes les régions pour examiner les recours en appel en matière de reclassification des emplois.

#### Moyens d'action

- Participation au sous-comité paritaire du CNP sur les promotions personnelles et, le cas échéant, recours à des actions en justice ;
- Parachever la mise en œuvre de l'exercice de reclassification sur le terrain de manière à offrir une égalité des chances à tous ; et
- Aider le CNP en cas de besoin.

Ainsi que l'indiquent les objectifs définis, les promotions personnelles couvrent plusieurs domaines.

Pour l'heure, le groupe mixte sur les promotions personnelles a terminé l'exercice 2018 pour le personnel des services généraux et a commencé l'exercice 2017 pour les fonctionnaires des services organiques, qui comporte deux phases. Le Syndicat fera tout son possible pour veiller à ce que le groupe atteigne son objectif dès que possible.

Le processus de reclassification globale sur le terrain se poursuit et le Syndicat a eu plusieurs réunions avec HRD en étroite collaboration avec les représentants du personnel dans les régions. L'harmonisation du processus de recrutement et de sélection constitue également une question importante pour garantir égalité et transparence.

La validation de l'expérience professionnelle en termes de niveau d'instruction requis pour postuler à un nouveau poste a été acceptée dans le cadre des descriptions de poste sur le terrain, qui a été convenu en août 2019.

L'exercice de titularisation pour toutes les catégories de personnel est à jour.

## B. Politique de formation et gestion de la performance

### Objectifs :

- Veiller à la prise en compte des préoccupations du personnel dans la politique de formation de l'OIT et dans son système de gestion de la performance ; et à la mise en œuvre équitable et transparente des politiques, notamment par un réexamen du Comité des rapports ;
- Promouvoir la diversité et la représentativité géographique par la politique de formation et d'autres mécanismes d'évolution de carrière ;
- Garantir un mécanisme transparent pour que les augmentations pour services méritoires reflètent les résultats de l'évaluation de la performance ;
- Veiller à l'impartialité de l'examen des descriptions de poste sur le terrain et au Siège pour l'ensemble du personnel.

### Moyens d'action

#### **Politique de formation**

- Négocier, dans le cadre du CNP, une politique de formation en phase avec les besoins du personnel à tous les niveaux et dans toutes les catégories ;
- Réactiver le Conseil paritaire de la formation conformément à son mandat et l'Accord collectif sur les plans de développement personnel de manière à permettre au Syndicat de s'exprimer sur l'utilisation des fonds de perfectionnement du personnel, sur l'impact des dépenses de formation et sur l'évaluation de l'adéquation entre les programmes de formation proposés et les besoins et demandes du personnel.

#### **Gestion de la performance**

- Enquêter auprès du personnel sur la mise en œuvre du système de gestion de la performance et évaluer dans quelle mesure l'introduction d'un nouveau système a répondu aux besoins du personnel ; et
- Négocier, par l'intermédiaire du CNP, les améliorations suggérées à la suite de ce processus de consultation du personnel.

**Co-président du Conseil Paritaire de la formation :** Carlos Carrión-Crespo

**Membres du Conseil Paritaire de la formation** : Siska Dubbert, Chantal Nahimana, Olga Strietska-Illina, Azza Taalab

**Coordinateur du groupe de travail sur le développement de carrière** : Carlos Carrión-Crespo

**Membres**: Harvey Addo-Yobo, Siska Dubbert, Chantal Nahimana, Yvan Poulin, Azza Taalab, Clara Van Panhuys , Christiane Wiskow

Le Syndicat du personnel a été consulté tout au long de l'année sur les questions de gestion de la performance, le résultat de la Revue des processus administratifs en cours (RPA) exigeant que certaines modifications soient apportées aux mécanismes et politiques existants.

Politique de formation : Les membres du Conseil paritaire de la formation ont tenu un séminaire de réflexion préparatoire en vue de sa réactivation et les réunions de mise en service seront rapidement convoquées. Dans ce cadre, le Syndicat pourra s'exprimer sur l'utilisation des fonds de perfectionnement du personnel, l'impact des dépenses de formation et l'évaluation de l'adéquation entre les programmes de formation proposés et les besoins et demandes du personnel. Le Syndicat en profitera pour veiller à ce que chaque formation indiquée dans les rapports d'évaluation soit effectivement mise en œuvre, faute de quoi, les responsables auront à justifier son absence.

Gestion de la Performance : Le Syndicat a pris part à des négociations destinées à modifier le cadre de gestion de la performance. Grâce à quoi, les augmentations pour services méritoires sont désormais étroitement liées aux rapports sur la performance et ceux correspondant à 2018 ont été publiés pour la première fois en août dernier. La transparence du processus s'en trouvera ainsi renforcée. Le Syndicat a souligné que son objectif est de préserver les intérêts du personnel dans cet exercice de manière à veiller à ce que le Cadre de gestion de la performance soit utilisé comme un véritable outil d'aide à l'évolution de carrière de nos collègues. Au sujet de cet outil d'évaluation, le Syndicat a reçu de nombreuses plaintes dont il sera tenu compte.

La situation de nos collègues travaillant dans le cadre de projets de la coopération au développement fait partie de cette discussion et le Syndicat tiendra en temps opportun l'ensemble du personnel informé de toute évolution de la situation concernant ces questions importantes.

## VI. Un Syndicat encore plus fort

### A. Communication

Objectif : Veiller à ce que le Syndicat communique de manière plus efficace avec le personnel, tant sur les problèmes actuels que sur les progrès réalisés, et ce en étroite collaboration avec les groupes de travail concernés.

Moyens d'action

- Tenir le personnel régulièrement informé de l'évolution de la situation via le site web du Syndicat, les réseaux sociaux, etc.
- Mettre à jour le site web en anglais, français et espagnol.
- Mettre à jour les notes d'informations existantes sur des questions importantes telles que le Fonds d'entraide du Syndicat du personnel, l'utilisation des cotisations des membres, le recrutement et la sélection.
- Améliorer le libellé des documents du Syndicat (et tout particulièrement ses brochures et ses formulaires d'adhésion) de manière à les rendre plus inclusifs.
- Rédiger de nouvelles notes d'information pour rendre les procédures plus faciles à comprendre pour les fonctionnaires concernés.

- Communiquer régulièrement avec le comité de rédaction d'UNION concernant la publication d'éditoriaux sur les politiques et procédures de l'OIT.
- Trouver de nouvelles façons de promouvoir les campagnes du Syndicat du personnel et expliquer sur quoi elles portent, en particulier les campagnes de recrutement, les activités de formation, etc.

**Coordinatrice :** Elisabeth Fombuena assistée par Harvey Addo-Yobo, Yvan Poulin et Patricia Rangel Charrier

L'équipe de la communication se réunit de manière hebdomadaire pour préparer les manchettes et les communiqués de la semaine. Tous les membres sont en contact étroit en cas de d'urgence pour assurer une bonne réactivité de la communication entre le Syndicat et le personnel. Cette réactivité a été cruciale eu égard aux évènements de ce début d'année et a permis au personnel d'être tenu informé au fur et à mesure.

Les bulletins, broadcasts et manchettes sont nos moyens de communication prioritaires. Cette année, le Syndicat a rédigé 37 communiqués.

Cette année, l'équipe de communication a, entre autres, donné son appui lors des évènements suivants :

- La campagne sur les recours juridiques ;
- La campagne de la CCISUA sur l'ajustement de poste et les questions relatives à la CFPI en fournissant le matériel et le design pour les pancartes et publications sur les réseaux sociaux, en particulier Twitter et Facebook.

*UNION* magazine est resté très calme cette année, particulièrement parce que l'effort rédactionnel s'est principalement porté sur d'autres sujets. D'autre part, peu de contributeurs externes au Comité du Syndicat ne se sont manifestés. Par manque de moyens humains, la publication annuelle sur papier n'a pas pu être finalisée pour cette année. Par ailleurs, les contributions des personnes qui ont des choses à partager sont toujours les bienvenues. N'hésitez pas à nous rendre visite : <http://unionmag.ilostaffunion.org>.

Le Site Web est en cours d'actualisation. C'est un travail de longue haleine mais l'équipe tient à ce que l'information soit la plus complète possible et surtout dans les trois langues. La progression est lente mais certaine.

Le Syndicat va continuer sur cette lancée et mettra tout en œuvre pour améliorer la communication avec le personnel en utilisant tous les moyens à sa disposition et les connaissances des membres de l'équipe.

## B. Adhésion, représentation et formation

### Objectifs :

- Renforcer les capacités des délégués de service et des nouveaux membres du Comité du Syndicat à Genève à s'acquitter de leurs fonctions de représentants.
- Étendre la base des nouveaux adhérents au Syndicat et inciter le personnel à prendre part à l'activité du Syndicat du personnel de l'OIT.
- Étendre et renouveler le réseau des délégués de service du Syndicat au Siège de l'OIT.

### Moyens d'action

#### *Objectif 1*

- Prévoir pour les délégués de service des sessions de formation sur les techniques de mobilisation ainsi que sur les compétences de négociation et d'influence en vue du travail avec la direction au niveau du service.
- Mettre la dernière main à un Manuel des délégués de service pour les aider à aborder divers aspects de leur rôle de représentants, qui serait également mis à disposition des représentants du personnel sur le terrain.
- Offrir un appui à l'encadrement aux délégués de service dans leur travail par des réunions, des parrainages ou des formations ponctuels (chaque membre du groupe de coordination sera prié de coopérer avec quatre ou cinq délégués pour examiner ensemble leur travail et être une caisse de résonance des difficultés rencontrées ; il s'agira notamment d'intégrer des délégués de service dans les réunions avec la direction du service concerné).
- Repérer les services où une restructuration est en cours ou prévue pour 2019, en particulier en relation avec l'Examen des processus opérationnels (en collaboration avec le Groupe de travail sur l'examen des processus opérationnels du Comité du Syndicat), par une communication régulière avec HRD.
- Mettre en place des groupes de travail constitués de membres du Comité du Syndicat et de délégués de service dans les principaux départements devant être confrontés à une restructuration, pour apporter un soutien à l'encadrement portant sur l'application des directives concernant la gestion des processus de changement et la mobilisation du personnel pour qu'il participe aux processus de transition.
- Partager régulièrement les informations avec le réseau des délégués de service au moyen de courriels, de cafés et de déjeuners d'information.

#### *Objectif 2*

- Mettre au point une campagne de recrutement syndical pour 2019 ciblant tout particulièrement les bureaux régionaux et les unités du Siège de l'OIT qui comptent le moins d'adhérents, en vue d'initiatives d'organisation ciblées, y compris l'organisation de la Journée du Syndicat en 2019 ;
- Organiser en 2019 avec un délégué de service au minimum deux (2) séances d'information café-croissant auprès des départements du Siège de l'OIT pour renforcer l'appui au Syndicat.
- Assurer la liaison avec les Titulaires régionaux et leurs remplaçants pour échanger les expériences et s'apporter une aide mutuelle dans le processus de recrutement.

#### *Objectif 3*

- Organiser au minimum 2 réunions café-croissant supplémentaires dans des services de l'OIT ne comptant pas de délégués de service afin de recruter des délégués supplémentaires pour compléter le réseau.

**Coordinateur :** Yvan Poulin assisté par Carlos Carrion-Crespo, Catherine Comte-Tiberghien, Elisabeth Fombuena, Clara Van Panhuys

Le Comité du Syndicat du personnel a maintenu son soutien actif au réseau des délégués de service au siège au cours de l'année écoulée, en renforçant ses capacités et en menant des activités de sensibilisation, ce qui a permis d'élargir le réseau et de couvrir 25 à 26 circonscriptions, avec de nouveaux délégués de service dans les départements INWORK et RESEARCH.

#### *Appui à l'encadrement aux délégués de service dans leur travail*

Le groupe des coordonnateurs des délégués de service ont activement soutenu le travail de certains délégués de service en organisant plusieurs réunions avec le personnel et le management grâce notamment aux réunions café croissant. Ces réunions ont renforcé la capacité des délégués de service auprès de leurs collègues et leur ont permis d'être plus actifs au sein de leurs circonscriptions.

#### *Campagne d'affiliation et organisation*

En février 2019, une réunion a eu lieu avec les titulaires régionaux en marge de la première session de l'Assemblée générale annuelle pour examiner le nombre de membres syndiqués par région et mettre davantage l'accent sur les efforts déployés sur le terrain pour inviter le personnel à rejoindre le Syndicat. Jusqu'à présent, à la mi-septembre, 169 personnes au total sont devenues membres du Syndicat du personnel, 146 sur le terrain et 23 au siège. Une majorité des nouveaux membres du Syndicat à Genève ont adhéré durant la période des recours juridiques. Sur le terrain, les membres du Syndicat ont considérablement augmenté en Thaïlande, au Pérou et au Costa Rica.

## VII. Renforcer la sécurité du personnel

**Objectif :** Renforcer le réseau des représentants syndicaux bien informés et dotés des moyens de défendre les droits du personnel en matière de sécurité physique et en termes de santé, bien-être et sécurité au travail au sein de l'OIT.

### Moyens d'action

- Appuyer la mise en œuvre de la politique et des procédures en matière de sécurité, santé et bien-être au travail (SST) dans le cadre d'une participation active au Comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail (COSH) et contribuer à la mise à jour régulière et à la mise en œuvre effective du plan d'action du COSH.
- Participer au groupe de travail sur la SST sur le traitement du stress au travail et contribuer à faire progresser la mise en œuvre des recommandations adoptées en 2016 par le Comité de négociation paritaire (CNP).
- Appuyer le réseau des représentants de la SST du Comité du Syndicat dans les bureaux extérieurs et au Siège par des informations, des activités de sensibilisation, de l'assistance technique et des formations.
- Contribuer au renforcement des capacités des représentants du Syndicat par la mise au point de conseils pratiques simples à appliquer destinés aux représentants de la SST sur la façon de s'acquitter de leurs fonctions en la matière.
- Veiller à ce que le personnel puisse s'exprimer dans le cadre du Comité de haut niveau pour la rénovation du bâtiment du Siège, de sorte que les normes les plus élevées en matière de sécurité, de santé et de bien-être du personnel s'appliquent au cours de la rénovation du bâtiment du Siège, en concertation avec des représentants du Syndicat du personnel, délégués de service et points focaux.
- Soutenir toutes les initiatives écologiques au sein de l'OIT, y compris par le biais de politiques existantes telles que le télétravail.
- Veiller à ce que le personnel soit tenu informé de l'évolution de la situation concernant la sécurité physique et la sécurité, la santé et le bien-être au travail, par des communications et/ou des séances d'information.

**Membres Titulaires du Comité sur la santé et la sécurité au travail :** Yoshie Noguchi, Christiane Wiskow

**Membres suppléants :** Harvey Clavien, Ana Catalina Ramirez Abarca

**Coordinatrice du groupe de travail sur la sécurité et santé au travail et les questions environnementales:** Christiane Wiskow

**Membres :** Yoshie Noguchi

**Conseillers techniques :** Harvey Clavien, Jean-Louis Dominguez, Jurgen Menze, Tzvetomira Radoslavova, Ana Catalina Ramirez Abarca

### Les réalisations

L'une des principales réalisations a été la réactivation du Comité paritaire sur la sécurité et la santé au travail (CSST) au Siège. Grâce à la persévérance des initiatives de communication et, pour finir, à une demande formelle envoyée au DG, l'Administration a pris des mesures pour nommer à nouveau un Président du Comité sur la SST. Nous remercions M. Moussa Oumarou d'avoir bien voulu accepter de remplir cette fonction au titre d'un mandat permanent. Lors de la première réunion du Comité (mars 2019), nous avons convenu d'un mécanisme visant à garantir son fonctionnement en cas d'absence temporaire du Président. Le Comité sur la SST s'est réuni trois fois en 2019 avec, pour une partie, de nouveaux membres du côté de l'Administration. Les réunions se sont avérées très constructives et orientées vers des solutions en vue de faire avancer la mise en œuvre de la politique de l'OIT en matière de SST. Le plan d'action a été examiné et actualisé et la mise en place d'un plan d'action budgété est actuellement en cours d'élaboration. Un consensus s'est dégagé sur notre suggestion que la formation de membres des mécanismes de la SST devrait être une priorité et des premières mesures ont été prises pour mettre en place une approche globale et parachever le matériel didactique mis au point par le Coordinateur de la SST.

Le Syndicat a par ailleurs fourni aux représentants du personnel des informations tant générales que spécifiques sur les questions liées à la SST, par exemple lors de la réunion de la région Asie et Pacifique. Nous avons en outre répondu à des questions précises émanant de représentants du personnel dans les bureaux de pays et facilité la communication et l'échange d'informations avec le Coordinateur de la SST du BIT. Enfin, le Syndicat a pris part au groupe de travail mixte constitué pour préparer des événements à l'occasion de la Journée mondiale de la santé mentale à Genève (10 octobre 2019).

#### Défis à venir

Les bureaux régionaux et de pays connaissent des situations très variées en termes de SST. Alors que les comités ou les mécanismes locaux de la SST sont actifs dans certains bureaux, ils sont en veilleuse dans d'autres. L'un des défis consiste à encourager la participation active de toutes les parties impliquées à la mise en œuvre de la politique de SST dans tous les bureaux. L'un des aspects d'un travail efficace dans ce domaine consiste à tenir à jour les informations, par exemple la liste des représentants pour les questions liées à la SST en cas de mouvements de personnel. Certains bureaux ont correctement accès aux informations relatives à la SST parce qu'il y a un(e) spécialiste dans l'équipe, tandis que d'autres ne savent pas qui contacter si des questions se posent. Le groupe de travail sur la SST cherche les moyens d'améliorer la sensibilisation des collègues sur le terrain.

En général, on reconnaît que les ressources sont restreintes pour ce qui a trait à la mise en œuvre efficace de la politique de SST, que ce soit en matière de finances ou de capacité du personnel, par exemple en termes de temps de travail. Trouver du temps de travail à consacrer s'avère difficile en cette année de centenaire, ce qui retarde également la mise au point de matériels d'information du Syndicat sur la SST. Le groupe de travail mixte sur le stress lié au travail n'a pas encore repris ses activités en dépit de nos demandes réitérées.

Nous aimerions rappeler une nouvelle fois que la création d'une culture de la sûreté, de la sécurité et de la santé est un défi à long terme exigeant la prise de conscience et l'action au quotidien de chacune et de chacun, de même que la détermination à mettre activement en œuvre la politique de l'OIT en matière de SST.

### **SECTION 3. Actions périodiques et régulières**

#### **I. Résoudre les problèmes du personnel affecté Hors Siège**

Objectif : La poursuite et l'amplification du partage de l'information et la coordination entre les différentes régions et le Siège pour ce qui concerne :

- La mise en application effective des nouvelles structures du terrain ;
- Les procédures de recrutement et de sélection à travers la mise en œuvre du Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité (CRAM) ;
- Poursuite de la négociation avec l'administration pour la révision des descriptions de tâches, pour ainsi qu'une mise en place effective dans les plus brefs délais ;
- La reclassification des postes sur le terrain ;
- La mise en place et l'effectivité des groupes d'examen indépendants (GEI) pour les reclassifications sur le terrain. Cet objectif est lié à la mise en place des nouvelles descriptions de tâches
- Les perspectives de carrière à travers la nouvelle politique de mobilité ;
- La sécurité du personnel sur le terrain pour toutes les catégories, du point de vue tant du harcèlement que de la santé et de la sécurité physique ;
- La lutte contre la discrimination entre le personnel international et le personnel local en termes de politiques de sécurité et d'évacuation, notamment les droits et prestations liés aux lieux d'affectation à haut risque.

Moyens d'action

- Poursuite des discussions mensuelles régulièrement organisées via Skype avec tous les représentants régionaux est une réalité efficace qui facilite le partage des expériences sur les modalités de mise en œuvre des priorités susmentionnées. Une planification trimestrielle existe à présent pour programmer les réunions mensuelles ;
- Recensement et partage des bonnes pratiques tout en attirant l'attention sur les irrégularités, afin de renforcer la participation et l'action du Syndicat lors des négociations au sein des différentes instances décisionnelles au Siège.

**Coordinateur** : José Tossa assisté par Alessandro Chiarabini, Manuel Céspedes Ocampo, Jean-Louis Dominguez, Yoshie Noguchi, Sergio Velasco

1. Réalisation majeure:

Le 25 juillet 2019, l'accord collectif sur les nouvelles descriptions d'emplois génériques du personnel de la catégorie des services nationaux et de la catégorie des services généraux sur les lieux d'affectation hors siège a été signé par l'Administration et le Syndicat.

Cette signature est la phase finale d'une longue et âpre négociation qui a duré deux ans.

La négociation a été guidée par l'objectif majeur de faciliter et favoriser **la progression de carrière des collègues du terrain.**

Suite à cette négociation, les avancées majeures suivantes ont été obtenues :

- La prise en compte de l'expérience équivalente dans la progression de carrière. Cet acquis est essentiel pour les collègues de la catégorie des services généraux qui sont dans certaines mesures « bloqués » dans la progression de carrière du fait qu'ils n'ont pas nécessairement de diplôme

universitaire requis. Dès lors, à travers cette disposition, ils peuvent prétendre lors des concours. [Voir: **le Statut du personnel (Article 4.2(a)(iii))**]

- La convention collective, paragraphe 3 du préambule, reconnaît deux principes importants pour le Comité du Syndicat et le personnel, à savoir:
  - a. offrir des opportunités de carrière plus larges, et
  - b. « Quelle que soit la source de financement, le Bureau demeure toutefois déterminé à faire en sorte que la classification de tous les postes soit cohérente et harmonisée dans toute l'Organisation ... »
- Le grade de G1 est supprimé ; le grade de G7 est maintenu et désormais confirmé ; le grade NOC est introduit dans l'échelle des grades au BIT.
- Lors des concours, la notion de tâches spécifiques n'existe plus, seules les tâches génériques nouvelles sont valables.
- Lors de la mise en œuvre, l'article 6 de la Convention Collective apporte des principes importants concernant les grades des fonctionnaires en activité, en mettant l'accent particulier sur la non rétrogradation en matière classification en grade. En d'autres mots, le grade du poste occupé avant la mise en œuvre sera maintenu.
- En outre, si le poste est classé plus haut, le/la titulaire obtiendra ce nouveau grade sans qu'il soit nécessaire de passer un concours.
- Nous avons obtenu la possibilité d'utilisation de la circulaire 639, comme issue possible au cas où le fonctionnaire ne trouve pas sa satisfaction après la phase de mise en œuvre, sans limite de durée dans le temps et même après avoir signé «l'accusé de réception».

Depuis le 8 Septembre 2019, chaque fonctionnaire a reçu une lettre individuelle lui signifiant sa nouvelle famille d'emploi et son grade. Il est recommandé d'accusé réception de ce courrier, qui ne signifie pas acceptation de la proposition qui a été faite par l'Administration. Ensuite, chaque fonctionnaire a le droit d'utiliser les deux mois de délais prévus dans la convention collective pour rentrer en discussion avec son supérieur hiérarchique, son Directeur, sous la coordination du responsable régional des ressources humaines, pour évaluer sa situation personnelle.

Le Comité du Syndicat offre volontiers à ses membres son service d'assistance lors des discussions, en précisant que le membre du personnel peut également se faire assister par un collègue ou par un ancien fonctionnaire également.

Cette phase de transition est une phase délicate, le Comité du Syndicat se tient à disposition pour épauler les responsables syndicaux sur le terrain afin d'aider/assister les collègues le plus efficacement possible. A cet effet, un guide spécial a été édité, avec des instructions claires et précises pour assurer un accompagnement de proximité durant cette phase de transition.

#### Moyens d'action

- Mise en place d'une cellule de veille pour assister les collègues pendant la phase de mise en œuvre des nouvelles descriptions des tâches.

## 2. Les autres réalisations :

- La mise en application effective des nouvelles structures du terrain, dans toutes les régions est maintenant une réalité concrète. Cependant un suivi du Comité est nécessaire pour régler certaines difficultés ponctuelles, en particulier le rééquilibrage des effectifs entre les différents bureaux pour lesquels on exige les mêmes résultats.
- La mise en place et l'effectivité des groupes d'examen indépendants (GEI) pour les reclassifications sur le terrain est effective en Afrique avec la mise en place du groupe. Une formation est prévue pour la mi-octobre 2019. Les autres régions sont en discussion avec l'Administration (Asie et Pacifique et Amérique Latine) pour sa mise en place dans les plus brefs délais. Soulignons que ce dispositif est prévu également dans l'accord de mise en place des nouvelles descriptions de tâches (circulaire 639), effective depuis septembre 2019.
- Les procédures de recrutement et de sélection à travers la mise en œuvre du Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité (CRAM) suit son cours en matière de discussion avec l'Administration, en particulier pour la région Afrique;
- La question des remboursements de la CAPS connaît des améliorations positives, en particulier avec la mise en place d'un système électronique de soumission des claims depuis mi-mai 2019. Ce nouvel outil devra permettre de raccourcir les délais d'attente de remboursement. Le Comité du Syndicat suit la situation de près, en particulier à travers une enquête de satisfaction en cours.

### Moyens d'action

- Poursuite des discussions mensuelles régulièrement organisées via Skype avec tous les représentants régionaux est une réalité efficace qui facilite le partage des expériences sur les modalités de mise en œuvre des priorités susmentionnées.
- Recensement et partage des bonnes pratiques tout en attirant l'attention sur les irrégularités, afin de renforcer la participation et l'action du Syndicat lors des négociations au sein des différentes instances décisionnelles au Siège.
- S'agissant des perspectives de carrière à travers la nouvelle politique de mobilité, des insuffisances du dispositif sont connues et recensées. Le comité doit y accorder une attention particulière, notamment lors de la révision de l'IGDS en cours de discussion.

Enfin, en ce qui concerne la lutte contre la discrimination entre le personnel international et le personnel local, les politiques de sécurité et d'évacuation, notamment les droits et prestations liés aux lieux d'affectation à haut risque, des lacunes persistent et méritent des initiatives concrètes pouvant engager une discussion avec l'Administration.

## II. **Utilisation des ressources financières**

<p><u>Objectif</u> : Assurer une transparence maximale dans l'utilisation des ressources financières.</p>
---

Moyens d'action

- Examiner le processus de contrôle et de suivi de toutes les transactions financières.
- Ouvrir progressivement les comptes bancaires AMFIE pour les bureaux du terrain qui en ont besoin.
- Mettre en place les procédures de transfert de fonds sur ces comptes.

**Trésorier :** Yvan Poulin

Le compte de l'AMFIE a été ouvert en début d'année et malheureusement, les promesses de cet établissement n'ont pas pu être vérifiées. En effet, malgré un cahier des charges extrêmement détaillé quant à l'utilisation de ce compte et des besoins d'accès y afférent, l'AMFIE n'a pas été en mesure de répondre adéquatement à la demande du Syndicat. Par conséquent, il a été décidé de procéder à la clôture de ce compte et d'investiguer d'autres solutions.

En attendant de trouver une solution bancaire externe viable, fiable et pérenne, le Syndicat propose à tous les bureaux qui ne peuvent pas ouvrir de compte au nom du Syndicat dans leurs pays, d'ouvrir un compte nominatif avec procuration à un autre membre du comité local. La part (75%) des cotisations des membres de ces bureaux ne seront plus versées intégralement sur ces comptes. Seules les sommes nécessaires au bon fonctionnement du Syndicat local seront disponibles ainsi que les montant destinés à couvrir les événements planifiés en accord avec la circulaire interne du Syndicat N° 1.

### III. Soutien au personnel du BIT pour la prévention et la résolution des conflits

Objectif : Représenter et défendre les intérêts individuels et collectifs du personnel.

Moyens d'action

- Fournir aux membres du personnel au Siège et sur le terrain des informations et/ou recommandations (à titre individuel ou collectif) sur l'application et l'interprétation du Statut du personnel, des accords collectifs et des documents d'IGDS, ainsi que sur les politiques et procédures actuellement en vigueur.
- Fournir des informations et/ou recommandations sur des questions relatives à des droits collectifs.
- Fournir des notes d'information sur les procédures applicables aux fonctionnaires.
- Représenter ou accompagner des membres du personnel dans le cadre de la prévention d'un conflit.
- Organiser au Siège et sur le terrain des séances d'information sur des questions d'ordre juridique, notamment lors de rencontres régionales ou via Skype.
- Assurer le suivi des recommandations faites par des organes internes et repérer les tendances pour répondre aux besoins du personnel.

**Coordinatrice :** Elisabeth Fombuena

**Membres :** Carlos Carrión-Crespo, Alessandro Chiarabini, Catherine Comte-Tiberghien, Patricia Rangel Charrier, Clara Van Panhuys

**Conseillère technique:** Chloé Charbonneau-Jobin

Au cours de la période allant de janvier à octobre 2019, plus de 105 de nos collègues ont sollicité à titre individuel des conseils juridiques sur divers sujets. Ce nombre ne comprend pas les demandes émanant de membres des comités locaux du Syndicat dans les lieux d'affectation sur le terrain portant sur des questions d'ordre collectif et/ou individuel qui s'y posent, pas plus que les consultations donnant lieu à des recours formels conformément aux dispositions réglementaires de l'OIT sur la résolution des conflits.

La plupart des consultations concernaient les sujets suivants : l'utilisation abusive de certains types de contrats ; le recrutement et la sélection ; la politique relative au congé maternité/parental ; les demandes de reclassement ; la cessation de service ; les salaires et les prestations lors d'une promotion et/ou nomination ; les évaluations de la performance et autres problèmes liés aux relations professionnelles, y compris certains cas d'allégation de harcèlement sur le lieu de travail (harcèlement moral et sexuel).

Ainsi que nous l'avons observé au cours des années précédentes, les consultations juridiques sont en constante augmentation. Le Syndicat continue à œuvrer pour que les cas soient résolus de manière informelle plutôt que par le biais de litiges. La résolution précoce des conflits reste le meilleur moyen de maintenir un environnement de travail sain. Le Syndicat vise à obtenir un taux plus élevé de résolution informelle des conflits et il déploie sans relâche des efforts en ce sens dans le cadre d'un dialogue permanent avec l'Administration.

Depuis décembre 2018 et le début de l'année 2019, le Syndicat a continué de mettre l'accent sur la question de l'ajustement de poste révisé à Genève et il a déposé pas moins de 250 plaintes individuelles contre cet ajustement devant le Tribunal administratif de l'OIT. Le 3 juillet 2019, le Tribunal a rendu son jugement 4134, qui déclarait le bien-fondé des plaintes introduites par des fonctionnaires du BIT. Il s'agit là d'une victoire historique à plus d'un titre. Pour la toute première fois, le Tribunal a conclu que la CFPI n'avait de par son statut aucune autorité pour décider des ajustements de poste. La CFPI peut uniquement faire une recommandation à l'Assemblée générale des Nations unies, seule habilitée à statuer sur la question. Le Tribunal a également déterminé que la CFPI n'avait pas fourni d'« éléments statistiques, mathématiques, méthodologiques ou plus généralement scientifiques » pour exposer la mesure destinée à combler l'écart, qui était habituellement fixé à 5 pour cent et que, partant, sa réduction « n'était ni étayée ni transparente ». Même si le Tribunal ne s'est pas penché sur d'autres requêtes qui avaient été présentées par le Syndicat pour le compte des parties plaignantes, il n'en a pas moins observé qu'« un certain nombre d'entre elles soulev[ai]ent de véritables questions de fond ».

Le Syndicat demeure attentif aux conséquences de cette décision pour le Système commun des NU et travaille en étroite collaboration avec le CCASIP et d'autres fédérations de personnel. Ces plaintes ont mis en lumière un certain nombre de préoccupations de longue date du Syndicat concernant les méthodes de travail, la gouvernance interne, l'absence de responsabilisation de la CFPI et son respect de l'état de droit, en particulier à la suite de la 89<sup>e</sup> session de la CFPI à Vienne en août dernier au cours de laquelle elle a exprimé publiquement son désaccord avec la décision prise par le Tribunal dans son jugement 4134. Le Syndicat suivra avec la plus grande attention la décision du Tribunal d'appel des Nations unies concernant les plaintes déposées par d'autres fonctionnaires du Système commun des NU qui ne relèvent pas de la compétence de juridiction du Tribunal administratif de l'OIT.

Du point de vue de la procédure, ces plaintes ont également illustré les limites du cadre juridique actuel, dans la mesure où le Syndicat n'est pas en mesure de déposer des plaintes ou des réclamations dans l'intérêt collectif avant la CCPR ou le Tribunal. Le Syndicat est plus déterminé que jamais à faire tout son possible pour veiller à ce que le service civil international soit doté d'un système de relations professionnelles moderne, efficace et efficient qui réponde aux intérêts du personnel et de ses membres. Pour commencer, il s'agit de la négociation collective de toutes les conditions de travail et de la possibilité, pour le Syndicat, de former en justice des recours collectifs pour le compte de ses membres sur des questions touchant leurs droits et intérêts collectifs. Avec d'autres fédérations de personnel, représentants juridiques du personnel et conseillers juridiques d'autres organisations, le Syndicat

participera à une réunion avec le Tribunal le 21 octobre 2019 au cours de laquelle il fera part de ces préoccupations et suggestions, ainsi qu'il l'a d'ores et déjà fait à de multiples reprises dans le passé.

#### IV. International

**Objectif** : Renforcement des alliances au niveau international et œuvrer pour l'instauration de la négociation collective au niveau général des Nations Unies.

**Moyens d'action**

- Renforcer les liens avec les grandes centrales syndicales mondiales et celles auxquelles le Syndicat est affilié afin de bénéficier de leur logistique et influence pour instaurer dans le contexte de la réforme des Nations unies un meilleur cadre de relations professionnelles.
- Tendre vers une mutualisation des savoirs et des ressources et des activités pour des campagnes de mobilisation au niveau des Fédérations internationales de la fonction publique internationale.
- Poursuivre les activités au sein du « Groupe de Genève » pour une meilleure réponse aux intérêts et besoins des personnels des organisations internationales localement.
- Encourager les représentants du personnel de l'OIT à participer ou créer des FUNSAs locales sur le terrain.
- Renforcer les liens avec différents groupes inter-agences ( tels que UN-Globe, UN + ou Un feminist network) afin d'améliorer les conditions d'emploi et de travail de certaines catégories de travailleurs au sein des Nations unies qui peuvent être sujet à discrimination (basée sur la race, l'ethnie, l'origine sociale, l'ascendance nationale, la nationalité, le sexe, la situation familiale, les responsabilités familiales, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les opinions politiques, la religion, le handicap, le statut VIH ou l'appartenance syndicale).

**Coordinatrice** : Catherine Comte-Tiberghien

**Membres** : Harvey Addo-Yobo, Manuel Céspedes Ocampo, Yvan Poulin, Gurchaten Sandhu (point focal UN Globe), Faustina Van Aperen

Le Syndicat a grandement travaillé pour l'éducation des membres de la CCISUA et du groupe de Genève afin que la Négociation collective soit comprise et devienne progressivement une réalité dans les autres syndicats et associations de personnel. Une présentation a été faite lors de l'assemblée générale de la CCISUA en juin. Celle-ci a suscité un vif intérêt et le Syndicat de l'OIT a partagé plusieurs documents permettant de comprendre l'étendue des avantages et contraintes du Dialogue Social.

Au sein de la CGAS (Communauté Genevoise d'Action Syndicale) le Syndicat a principalement œuvré pour deux événements majeurs de l'année. La commémoration du 1<sup>er</sup> mai pendant laquelle notre présidente a été l'une des intervenante officielle et la manifestation de la CSI (Confédération Syndicale Internationale) du 17 juin qui a regroupé près de 3000 Syndicalistes venant de toute l'Europe et même au-delà sur la Place des Nations.

Le Syndicat a également été très présent dans la défense des droits des collègues sur le terrain en utilisant toutes les synergies existantes entre lui et les syndicats nationaux.

Il a également continué à apporter son soutien à toutes les créations de Fédérations locales d'associations et de syndicat du personnel des Nations unies afin d'être mieux armé lors de futures campagnes pour défendre les conditions d'emploi et de travail sur le terrain.

## V. Forum des utilisateurs d'IRIS

Objectif : Être attentifs au déploiement d'IRIS dans les bureaux extérieurs de l'OIT, en s'assurant que le changement n'entraîne pas de détérioration des conditions de travail des collègues.

### Moyens d'action

- Le Syndicat continuera de participer, en qualité d'observateur, à toutes les évaluations des processus opérationnels découlant de la mise en œuvre d'IRIS. Il demeure en outre un point focal, dans le cas où le personnel se verrait confronté à d'éventuelles difficultés pendant cette phase de mise en œuvre. En 2019, il y aura le déploiement total d'IRIS dans tous les bureaux extérieurs de la région Afrique.
- Le Syndicat ne renoncera pas à exiger qu'une formation continue à IRIS soit mise en place au Siège et dans les bureaux extérieurs afin d'offrir des opportunités de carrière suffisantes au personnel des services généraux et de mettre un terme au réemploi de fonctionnaires retraités.
- Nous souhaitons également que les mesures soient prises afin que la formation et le matériel de formation soient dans la langue des bureaux de la région.

**Membres** : Manuel Cespedes Ocampo et José Tossa

Réalisations:

2019 est l'année de finalisation du déploiement d'IRIS dans tous les bureaux extérieurs du BIT. Cette année, l'équipe IRIS du Syndicat du personnel continue à participer aux réunions de travail de l'équipe de déploiement d'IRIS.

Les deux premières vagues du déploiement d'IRIS dans les bureaux d'Afrique ont été achevées en juin 2019. La troisième vague s'achèvera en octobre 2019 et comprendra la mise en œuvre complète d'IRIS aux bureaux du BIT à Dar-es-Salaam, Kinshasa, Le Caire et Yaoundé.

Le rôle principal du Syndicat du personnel lors des réunions est d'assurer l'intégration sans heurt de ces changements dans les nouvelles fonctions ou responsabilités du personnel des bureaux extérieurs.

Défis:

Le Syndicat continuera d'être vigilant quant à l'impact de la mise en œuvre d'IRIS sur les collègues des bureaux extérieurs.

## II. ACTIVITES REGIONALES

### Afrique

**Membre titulaire** : Roger Mavinga Nkambu

**Membre suppléant** : José Tossa

CAPS/SHIF: Après Pretoria, la CAPS a effectué une mission conjointe avec le Syndicat à Abidjan pour explorer la possibilité de rapprocher les fournisseurs locaux des services de santé et le personnel. Kinshasa

et de Dar es Salaam attendent, à leur tour, l'action de la CAPS en réponse aux dossiers soumis en vue de contractualiser avec les meilleurs services médicaux disponibles localement. Et ce, en vue de contourner la difficulté de préfinancer les soins de santé. Les leçons tirées permettront d'extrapoler cette pratique à d'autres bureaux dans la région.

Procédures de reclassification: La limitation en grade de certaines catégories d'emplois, notamment le finance, constitue la principale préoccupation manifestée après la publication des nouvelles JDs. Il est donc important de mettre à l'abri des besoins élémentaires le personnel, particulièrement ceux appelés à gérer les fonds. Par ailleurs, les collègues en attente de la suite de leurs demandes en reclassement se demandent comment sera la suite en termes de JDs de référence.

Assistance, appui et conseils : Des conseils ont été fournis aux collègues qui ont consulté le Syndicat pour diverses préoccupations. Pour prévenir durablement les situations malencontreuses, le BIT doit poursuivre le renforcement des capacités de ses managers et multiplier les occasions de formation/sensibilisation de son personnel.

Salaires : La rémunération du personnel se détériore davantage suite à l'obsolescence de la méthodologie permettant de les fixer et au dessein inavoué du SNU de s'attaquer aux salaires de son personnel pour les dégrader. Bien que cette question soit de la compétence du SNU, le BIT doit continuer à jouer un rôle de 1er plan pour amener les Nations unies à corriger ses insuffisances.

Retraite des directeurs : Le Membre titulaire a participé en février 2019 à la retraite des directeurs de la Région Afrique tenue à Addis-Abeba. Le message du Syndicat a été porté à la Directrice Régionale.

Mise en place du GEI (Groupe d'examen indépendant) : Après la mise en place de Groupe au niveau Régional, les membres désignés conjointement par le Bureau Régional et le Syndicat au niveau régional vont bénéficier d'une formation pour leur immersion au Caire à la mi –octobre 2019. Ce dispositif consultatif va jouer un rôle éminent dans la mise en la mise en place des nouvelles descriptions de tâches, effective depuis septembre 2019.

## **Amériques**

**Membre titulaire** : Maria Elena Lopez Torres

**Membre suppléant** : Sergio Velasco

### **RESSOURCES HUMAINES**

Le personnel a reçu avec une grande inquiétude le résultat de l'Exercice de Révision des postes. L'information sur le nouveau cadre aurait dû parvenir au préalable et de manière exhaustive aux représentants du Syndicat.

Bon nombre de collègues ont été désagréablement surpris en voyant leur description de poste, trouvant qu'elle ne correspondait pas à la description qu'ils ont actuellement, alors qu'ils se chargent déjà d'un nombre de tâches bien supérieur à celui prévu.

Dans d'autres cas où des postes ont été supprimés, toute perspective d'évolution de carrière s'est totalement évanouie pour les collègues de grade GS-7 puisque le plafond est ainsi atteint et qu'il n'existe plus d'Administrateurs nationaux (Finances par exemple).

Enfin, dans notre région, après une année d'absence en raison de congé d'études, notre Coordinatrice régionale des RH a présenté sa démission à cette fonction pour prendre un poste à UNWOMEN à New York.

Le poste n'ayant pas encore été pourvu, la responsabilité régionale se trouve de nouveau confiée à l'Assistante principale des RH à Lima.

### **FONDS POUR LE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL**

Nous avons noté depuis longtemps que les fonds, bien qu'ils soient transférés du budget central au Siège, continuent de faire l'objet d'activités et d'initiatives qui prennent leur source loin du bureau du pays concerné. Dans la majorité des cas, les fonctionnaires sont invités aux activités du BR et du Siège et reçoivent des instructions/suggestions pour demander l'appui des fonds locaux. Il s'agit ici d'une double difficulté : d'une part, il devient difficile pour les bureaux de garantir que les fonds soient assurés pour les priorités du perfectionnement du personnel convenues selon leurs BOC ; et, d'autre part, les activités classées sous la rubrique « formation » sont régulières lors des périodes biennales et/ou les réunions annuelles du Siège ou du BR non destinées à la formation mais, qui plus est, donnent naissance à un scénario dans lequel quelques fonctionnaires accèdent de manière répétée au budget du Fonds et d'autres non.

### **CAPS/SHIF**

Nous avons noté une amélioration dans le délai de traitement des remboursements. Nous voyons qu'il existe encore quelques cas de retard, mais il faut admettre que les choses se sont considérablement améliorées ; ce dont le personnel est très satisfait.

La mise en œuvre du nouveau système SHIF ON LINE est assez plaisante et utile. Il est à présent effectivement possible d'apporter un meilleur suivi aux demandes de remboursement.

Nous espérons que ce nouveau système sera accessible aux fonctionnaires qui vont bientôt prendre leur retraite.

### **DÉSIGNATION RÉCENTE DE DIRECTEUR RÉGIONAL**

À l'issue de pratiquement une année on nous a informés que le collègue Vinicius Pinheiro, qui était Directeur de l'OIT/NY, assumera les fonctions de Directeur Régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes à partir du 15 janvier 2020. Le personnel sera très vigilant et attentif à sa gestion.

Il est fondamental que la région ait quelqu'un à sa tête pour la conduire. Près d'un an sans Directeur n'est pas une situation idéale.

En tant que représentants du Syndicat du Personnel, de tous les fonctionnaires tant locaux que relevant d'un contrat international dans les Amériques et les Caraïbes, nous réaffirmons notre engagement à œuvrer à un Syndicat plus fort, protecteur et qui tente d'améliorer les conditions et le milieu de travail.

L'un des défis qui se présente à nous est d'améliorer et de renforcer les liens entre les représentants syndicaux dans notre région et, de la même manière, d'améliorer les circuits de communication avec le Comité du Syndicat au Siège.

## **Asie et Pacifique**

**Membre titulaire** : Pong-Sul Ahn

**Membre suppléant** : Yoshie Noguchi

Le Syndicat du Personnel continue d'enregistrer de nouvelles adhésions dans la région Asie et Pacifique et affiche, d'une manière générale, une forte représentation. Le Syndicat et le personnel ont toutefois dû faire face à divers défis et préoccupations dans la région. Le rapport traduit les résultats de la Réunion

régionale du Comité du Syndicat du personnel (Katmandou, Népal, 9-13 septembre 2019) au cours de laquelle les représentants du Syndicat ont discuté des principaux domaines de préoccupation et des principaux défis rencontrés.

#### Nouvelles descriptions de postes génériques

- Préoccupations particulières liées à des positions hybrides – complexité des multiples obligations professionnelles et familiales dans des bureaux extérieurs regroupant plusieurs pays
- Nécessité d'une planification correspondante des ressources humaines
- Vigilance : répercussions sur les conditions de travail ; cohérence de toutes les descriptions de poste (fonctionnaires relevant du budget ordinaire et personnel de la CT)
- Garantir une formation nécessaire pour le personnel.

#### Réforme des NU

Déjà bien avancée, elle commence d'ores et déjà à avoir de sérieux impacts, dont les suivants sont essentiels :

- Partage de l'information
- Processus participatif (aux niveaux mondial, régional et national)
- Mesures destinées à empêcher ou atténuer les conséquences négatives sur le personnel, les conditions de travail, la sécurité de l'emploi.

#### Enquête locale sur les conditions d'emploi

- Faire entendre la voix de l'OIT (Administration + Syndicat du personnel) dans l'examen méthodologique conduit par la CFPI
- De la même façon, les bureaux extérieurs de l'OIT vis-à-vis du Comité régional
- Garantir une formation aux membres du Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi.

#### Recrutement et sélection

- Uniformité du processus au sein de la Région pour la participation des représentants du Syndicat, de la préparation à la présélection, jusqu'à être l'un des « membres » du jury de sélection
- Respect du Statut du personnel, par ex. en termes de conditions requises minimales, d'expérience équivalente, d'absence de discrimination
- Promotion de la mobilité fonctionnelle et géographique du personnel
- Reconnaissance de l'expérience des candidats internes.

#### Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

- Application égale de la politique de télétravail et élargissement de son champ d'application au-delà des motifs professionnels et des autres IGDS sur le temps de travail
- Promotion active de l'assouplissement des différents aménagements du temps de travail flexible.

#### SST et prévention de la violence/du harcèlement au travail

- Garantir l'implication de représentants du Syndicat pour des informations, actions et consultations en temps voulu – i) Comité paritaire sur la sécurité et la santé au travail à mettre en place ou à activer ; ii) comités *ad hoc* pour, par exemple, la rénovation/déplacement des

bureaux, à/au-delà de l'OIT – par exemple pour des préoccupations liées à la pollution de l'air, à l'amiante

- Prévention du harcèlement et de la violence au travail, y compris l'abus d'autorité, en s'attaquant aux causes profondes.

#### Préoccupations du personnel de la CT

- Nécessité d'une politique claire pour le maintien dans l'emploi et la poursuite de la carrière du personnel de la CT
- Négociation de la politique des contrats en instance : contrat à durée déterminée d'un (1) an minimum pour tous
- Aligner la durée du contrat sur la durée du projet ; les conditions du personnel de la CT sur celles des fonctionnaires relevant du budget ordinaire (par ex. augmentations pour services méritoires)
- Meilleure planification, par ex. liste des collègues.

## Europe et États arabes

**Membre titulaire :** Rania Bikhazi

**Membre suppléant:** Jean-Louis Dominguez

Principales activités conduites par le Syndicat à Beyrouth entre octobre 2018 et août 2019 :

- Augmentation du nombre d'adhérents au Syndicat, passé de 57 membres en 2017 à 74 en 2019.
- Pour faciliter les opérations financières et l'indépendance administrative, un compte bancaire a été ouvert pour le Syndicat à Beyrouth.
- La contribution apportée par le Comité du Syndicat de Beyrouth aux principes directeurs pour le recrutement du personnel de la coopération au développement, à savoir une représentation du Comité du Syndicat dans les jurys de recrutement pour plus de transparence. Les POP sont à ce jour au stade de projet et n'ont pas encore été avalisés. Leur mise au point définitive fait actuellement l'objet de négociations.
- À la demande du Comité du Syndicat de Beyrouth, un atelier sur l'éthique a été organisé en mai 2019 à Beyrouth pour le personnel du Bureau régional de l'OIT pour les États arabes afin de mettre en relief les normes de conduite et les politiques en matière d'éthique de l'Organisation, l'objectif étant de renforcer l'éthique dans les relations de travail entre les membres du personnel et de clarifier les règles et règlements sur la fraude, le harcèlement sur le lieu de travail et d'autres comportements non professionnels.
- Un nouveau Comité du Syndicat, intégrant une représentation du personnel de la coopération au développement, a été élu en mai 2019. À la suite des élections, une première réunion avec la Direction a été organisée pour faire face à tous les problèmes rencontrés par les membres du personnel du Bureau régional de l'OIT pour les États arabes. Les différents points abordés portaient sur les questions de : **recrutement et sélection ; processus opérationnels ; répartition des responsabilités entre ETD et Programme ; transfert du Bureau, séminaires de réflexion du Bureau, Comités du Bureau.**
- Le Comité du Syndicat nouvellement élu à Beyrouth prévoit d'améliorer les circuits de communication avec la Direction et d'organiser avec elle des réunions trimestrielles en vue d'assurer un suivi régulier des problèmes en suspens rencontrés par des membres du personnel du Bureau régional de l'OIT pour les États arabes.

## Bureaux d'Ankara et de Moscou

D'une manière générale, les relations de travail entre les collègues du bureau sont bonnes mais le niveau de stress est très élevé étant donné l'alourdissement de la charge de travail dû à l'augmentation du

nombre de projets mis en œuvre. Le Syndicat suggère que soient dispensées des formations sur la communication efficace, la gestion du stress et d'autres thèmes connexes ; ce qui aboutirait à un environnement de travail plus sain et plus favorable. Début 2019, des modalités de temps de travail flexible ont été introduites en réponse à une demande du personnel. Ce qui a permis aux collègues de gérer avec une plus grande souplesse leur temps de travail. Un point important a été soulevé concernant la nécessité d'améliorer le règlement de l'OIT en matière d'allaitement et de maternité conformément à la Circulaire du Secrétaire général des NU sur la « Politique en matière d'allaitement maternel ».

À Moscou, le niveau de stress est tout à fait lié à la charge de travail.

Les principaux problèmes soulevés par les deux bureaux portent sur :

- Les Comités locaux d'enquête sur les conditions d'emploi :  
La conduite des enquêtes générales et locales sur les conditions d'emploi rencontre de nombreux problèmes. Il devient de plus en plus difficile d'obtenir des informations sur l'enquête en provenance de comparateurs, du fait de sa complexité et du manque d'intérêt de la part des sociétés ou des organisations retenues à titre de comparateurs. Il devient également de plus en plus difficile de trouver une qualification professionnelle harmonisée entre organisations internationales et comparateurs.  
En Russie, l'enquête intérimaire sur les conditions d'emploi conduite en avril 2018 a donné lieu à de nouveaux barèmes des traitements accrus pour les catégories des Administrateurs nationaux - 4,6% et des fonctionnaires des services généraux - 4,4% et la différence a été versée rétroactivement. Aucune initiative n'a été prise en 2019, l'exercice exigeant trop de travail et de temps du personnel local pour obtenir des informations des comparateurs qui ne sont pas intéressés par l'exercice.
- Le Perfectionnement du personnel (essentiellement les conditions d'admission du personnel de la coopération au développement).
- La CAPS (reconnaissance de progrès réalisés en dépit de l'absence d'accords avec les prestataires de santé tant en Turquie qu'à Moscou).
- La Caisse des pensions : À Moscou, l'instabilité du taux de change réduit l'épargne-retraite du personnel local.

### **Bureaux de l'Europe occidentale : Bruxelles, Lisbonne, Paris, Madrid et Rome**

Dans l'ensemble, les Bureaux de l'Europe occidentale sont satisfaits des nouveaux services en ligne de la CAPS.

Les comités sont généralement absents de ces bureaux compte tenu de leur petite taille.

Les principaux points communs soulevés par ces bureaux sont liés à la reconnaissance de leur travail à l'OIT dans le cadre de leur évolution de carrière, à l'absence de contrats SLD et à certains problèmes liés à la retraite dans certains Bureaux de l'OIT, tels que celui de Bruxelles.

### **Bureau de Budapest**

La coopération avec la direction s'est globalement améliorée en ce qui concerne la gestion de l'organisation du bureau, les procédures de recrutement et les questions administratives. Toutefois, des problèmes existent pour ce qui a trait à l'enquête locale sur les conditions d'emploi, dans la mesure où il est très difficile de trouver des comparateurs, même en externalisant la tâche (manque d'intérêt, absence de comparateurs qualifiés). La méthodologie utilisée n'est dans l'ensemble pas favorable au personnel local. Les salaires nominaux ont augmenté en 2019 grâce à l'enquête générale réalisée mais, par rapport au Dollar des E.-U. et à l'EUR, les niveaux de salaires en Forint hongrois des fonctionnaires des NU sont inférieurs à ceux de 2012. Une coopération s'est engagée entre les agences de NU présentes à Budapest (FAO, OMS, UNICEF, HCR, OIT et OIM) pour tenter de trouver une possibilité d'agir sur les salaires.

## **Turin**

**Membre titulaire** : Jesus Garcia Jimenez

**Membre suppléant** : Alessandro Chiarabini

En 2018-19, le Comité du Syndicat du CIF-OIT a continué à mettre en œuvre son programme en suivant une méthode transparente, participative et démocratique visant à renforcer le rôle du Syndicat.

Le personnel a été régulièrement mis au courant des résultats des discussions portant sur des enjeux collectifs ; de même que des discussions tenues avec la Direction sur ces questions.

Des assemblées générales se sont tenues régulièrement avec les membres et des réunions d'information et assemblées extraordinaires ont eu lieu chaque fois que cela s'est avéré nécessaire. Des actions ont également été organisées afin de manifester la solidarité dans les cas où des décisions ont eu des répercussions négatives sur des collègues du Campus (de même qu'au BIT à Genève) et sur le personnel de prestataires de services du CIF-OIT.

2018-19 a été marquée par les progrès lents et limités réalisés sur certaines questions en souffrance, de même que par le report de certaines de ces questions depuis 2017-18 (mise en place d'un accord sur des contrats sur projet ; ouverture de nouveaux postes relevant du budget ordinaire ; évolution de carrière du personnel et implication du Comité du Syndicat dans la définition des futurs besoins de ressources humaines).

Un comité ad hoc composé de membres du Comité du Syndicat a été créé afin de proposer des révisions à apporter à l'ensemble de procès-verbaux et de circulaires qui relèvent de la question de l'équilibre travail-vie privée (télétravail, heures supplémentaires et congés compensatoires, dispositions en matière de voyages, congé parental, etc.).

Le Comité a présenté sa proposition concernant les modifications à apporter aux circulaires en question à la dernière assemblée du Syndicat. Une fois un consensus obtenu sur les changements, le Comité du Syndicat a proposé de lancer une série de consultations avec la Direction en vue de réviser les diverses circulaires pour tenir compte des aspirations du personnel en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

D'autre part, et pour parachever l'exercice d'évaluation des risques à l'échelle du Centre, une évaluation du stress lié au travail a été conduite en 2018. La méthodologie complète, qui implique l'utilisation de plusieurs modalités d'évaluation subjectives et objectives, a été présentée au Comité du Syndicat, dont un représentant a participé à certaines des réunions des groupes de discussion.

Le rapport final décrit le processus de mise à jour de l'évaluation des risques du Stress lié au travail mise en œuvre par le Centre dans l'objectif d'actualiser le Document d'évaluation des risques en matière de sécurité et santé destiné aux travailleurs du Centre.

### **Droits du travail du personnel des prestataires de services sur le campus**

En 2018, le Comité du Syndicat a entrepris un certain nombre d'actions pour demander à la Direction de prendre les mesures nécessaires pour éviter que le personnel de deux prestataires de services (Securpol et GrafArt) travaillant sur le campus soit mis dans une situation précaire par suite de la cessation des relations du fournisseur avec le Centre.

De telles actions comprenaient des courriels et des réunions avec la Direction, avec les membres du Syndicat, avec les syndicats italiens représentant le personnel des deux prestataires et avec les membres du personnel eux-mêmes.

En outre, en réaction à la non-reconduction du contrat du Centre avec GrafArt, le Comité du Syndicat a, avec la CGIL, soumis à la Direction une proposition conjointe qui aurait permis de préserver l'emploi de l'ensemble des cinq membres du personnel touchés par la fermeture de l'imprimerie.

Bien que le Comité du Syndicat ait également recueilli les signatures de cent huit (108) membres du personnel du CIF-OIT sur une déclaration, la Direction a refusé d'engager un dialogue formel avec lui pour trouver une solution permettant de maintenir dans l'emploi les collègues de GrafArt.

### III. AUTRES ORGANES

#### Section des Anciens fonctionnaires

**Secrétaire exécutif:** François Kientzler

La Section des Anciens du BIT est ouverte à tous les fonctionnaires retraités du BIT qu'ils aient travaillé au Siège à Genève ou dans un des bureaux extérieurs, et aussi qu'ils aient été fonctionnaires de la catégorie G ou P. Elle est dirigée par un Bureau composé de 10 membres, son organe exécutif qui se réunit en général tous les 15 jours (sauf en été). La Section dispose d'un bureau attenant aux bureaux du Syndicat (présentement bureau 6-016) au 6<sup>e</sup> étage. Elle communique avec ses adhérents par e-mail, courriers, son bulletin biannuel *Message* et par son site *web* (<http://www.anciens-bit-ilo.org>).

L'année 2019 aura été marquée par les Célébrations du Centenaire de l'OIT auxquelles les retraités auront été associés de par la volonté de M. Guy Ryder, Directeur général. Les contacts et réunions avec les représentants de l'administration notamment Protocole, DCOMM, Archives, REPRO, DISTRIBUTION et INSERV auront permis de renforcer les liens entre la Section des anciens et le personnel actif du BIT. Des réunions de travail fructueuses ont permis d'aboutir à des résultats très positifs dans l'association des retraités aux Célébrations du Centenaire. Un appel à témoignage lancé par le Bureau de la Section a permis de recueillir non loin d'une centaine de contributions publiées sur le site *web* de la Section ainsi que dans *Message*, plus particulièrement dans le Nos 62, 63 et 64. D'autres le seront dans les numéros à paraître.

Après avoir participé au lancement du Centenaire en janvier 2019, les retraités ont pu assister durant cette année à différentes conférences à thème organisées par les départements du BIT. Deux événements majeurs auront été célébrés par les retraités eux-mêmes. Le 28 mai 2019 à l'initiative et à l'invitation de la Section plus de 400 retraités se sont retrouvés dans la salle du Conseil pour évoquer grâce à des vidéos et des témoignages des moments clés de l'histoire où le BIT était présent et actif. Nous citerons particulièrement la défense du Syndicat Solidarité en Pologne et la fin de l'Apartheid en Afrique du Sud. Le Directeur général a honoré de sa présence cet événement en ouvrant la séance et en y participant en sa totalité. Les participants se sont ensuite déplacés dans l'Espace Gobelins pour un cocktail offert par la Section des anciens. Puis le 11 juillet 2019, à l'invitation du Directeur général environ 300 retraités et proches se sont retrouvés pour un déjeuner du Centenaire; le moment clé de ce déjeuner a été le partage du gâteau d'anniversaire.

Ces deux événements auront été fortement appréciés par les participants. Vous trouverez des informations complémentaires, notamment des vidéos et photos sur ces événements sur notre site *web*, mentionné plus haut sous la rubrique Centenaire. La mise en place d'une exposition par le Cercle Arts et décoration du BIT sur le thème du Centenaire de l'OIT ainsi qu'une exposition de timbres évoquant les cent années d'action de l'OIT ont accompagné ces événements. La Section des anciens sera présente dans l'organisation de la célébration du centenaire du Syndicat du personnel de l'OIT en 2020.

Le bureau de la Section des Anciens est attentant à ceux du Syndicat. Cette proximité physique avec le Syndicat facilite les contacts permanents et la coopération régulière avec son secrétariat, sa Présidente et sa Secrétaire générale ainsi qu'avec les autres membres du Comité. Les échanges portent notamment sur les dossiers d'un intérêt commun tels que la Caisse maladie et la Caisse des pensions. Nous avons apporté notre soutien à l'action du Syndicat contre la baisse des salaires des professionnels à Genève et nous nous sommes réjouis de la grande mobilisation du personnel qui a eu lieu au cours du printemps 2018. Nous avons appris au début de cet été que l'action menée auprès du Tribunal administratif du BIT, initiée, encouragée et soutenue par le Syndicat a été couronnée de succès.

Une des préoccupations constantes de la Section des Anciens est le fonctionnement et le maintien de notre Caisse d'assurance maladie (CAPS). Nous sommes intervenus à maintes reprises sur des cas personnels auprès de la CAPS; nous nous réjouissons que les Statuts et Règlement administratif de la Caisse aient été imprimés et diffusés aux retraités qui pour une part importante n'utilisent pas internet. La dernière publication remonte à plus de dix ans; cette nouvelle publication était indispensable vu les modifications intervenues les dernières années dans les Statuts et le Règlement administratif. Ces modifications concernent notamment la prise en compte d'actes de prévention et de certaines médecines alternatives.

Des représentants du Bureau de la Section des Anciens participent au Conseil de l'AAFI-AFICS de Genève. Différentes associations de retraités d'Organisations internationales sont membres de ce Conseil. Des informations sur les questions de pension et de protection de santé y sont discutées, en particulier le fonctionnement de la Caisse des pensions et le devenir des Caisses de maladie régulièrement soumis aux instances des Nations unies dans le cadre de ce qui est dénommé ASHI (After Service Health Insurance), protection santé et maladie des retraités. D'après les dernières informations dont nous disposons une réorganisation serait en cours aux bureaux de la Caisse des pensions à Genève et leur déménagement serait prévu en fin d'année dans les locaux de l'OMM, proche de la rue de Lausanne.

Le Bureau des Anciens a poursuivi son action de rapprochement et de communication avec les retraités. Le site *web* de la Section (<http://www.anciens-bit-ilo.org>) est régulièrement actualisé et nous mettons à disposition des informations qui les concernent directement, mais aussi sur les actualités du BIT telles les actions et la grève menées par le Syndicat mentionnées plus haut. Nous investissons beaucoup de temps pour que le site reste vivant et actualisé. Mais nous ne négligeons pas pour autant la publication toujours attendue par de nombreux retraités, à savoir celle de *Message*, qui elle aussi demande du travail et des efforts. Merci à ceux et celles qui y contribuent; nous faisons en permanence appel à des bénévoles pour aider dans les traductions et la relecture ou pour proposer des articles.

Le Bureau des Anciens intervient au Séminaire annuel de préparation à la retraite et nous en profitons pour avoir à cette occasion des contacts personnalisés. Nous accueillons individuellement chaque participant en échangeant quelques mots avec lui. Ce contact est très important pour inciter le futur retraité à rejoindre la Section des Anciens. En effet, bien que des facilités soient offertes à la Section par le BIT nous avons besoin de ressources financières si nous voulons continuer à rester actifs et présents auprès des retraités. Beaucoup de jeunes retraités hésitent à nous rejoindre se disant que la publication *Message* et le site de la Section sont mis gratuitement à leur disposition. Maintenir nos activités nécessitent un financement, nous avons besoin d'une secrétaire et d'un *web master* pour continuer à fonctionner, sachant que les membres du Bureau travaillent eux tous bénévolement pour votre service. Nous invitons donc tous les futurs retraités à devenir membres de la Section des Anciens. Comme chaque année des représentants du Bureau de la Section seront présents et participeront au Séminaire de préparation à la retraite qui se tiendra en novembre 2019.

La Section des Anciens soutient le Cercle Arts et décoration du BIT, membre de l'Association Sports et Loisirs. Une exposition annuelle est organisée au BIT. Enfin, les réceptions annuelles des retraités en mai et décembre à Genève, à l'invitation du Directeur général, sont une occasion privilégiée de se rencontrer entre anciens du BIT. La participation du Directeur général à ces réceptions est toujours très appréciée.

**La Mutuelle d'épargne et crédit des Fonctionnaires Internationaux (MEC/AMFI)**  
**Représentant du Syndicat du personnel : Pierre Moulet**

L'activité de prêts de La Mutuelle est restée stable en 2018. Les prêts au logement octroyés pour des opérations immobilières dans la région franco-suisse sont en hausse par rapport aux années précédentes en raison de taux d'intérêt hypothécaires au plus bas.

Les taux d'intérêt négatifs ont fortement pesé sur les investissements de La Mutuelle, plus particulièrement sur la trésorerie en CHF déposée auprès des banques dont le rendement a bien évidemment été négatif, ainsi que sur les mandats de gestion auprès des banques. Les Membres du Comité d'investissements ont recommandé au Conseil d'administration de clôturer le mandat de gestion auprès de la banque UBP, ce portefeuille sous-performant depuis plusieurs années. La perte enregistrée s'est élevée à CHF 771'472. La provision pour parties latentes sur mandats de gestion a dû être augmentée en fin d'année de CHF 1'753'564 afin de combler le déficit généré par les mauvaises performances des marchés financiers enregistrées le dernier trimestre. L'impact s'est ressenti sur le résultat de l'année 2018 pour La Mutuelle qui est en baisse de 22% par rapport à 2017.

Concernant les prêts ordinaires les Membres du Comité des crédits ont constaté l'augmentation de l'endettement des membres et les difficultés auxquelles ils ont été confrontés pour payer leurs charges du quotidien. Un bon nombre de prêt ordinaires, approuvés par les Membres du Comité des crédits durant l'année 2018, ont permis de rembourser des dettes impayées, directement auprès des créanciers ou des offices des poursuites et d'assainir la situation financière de certains membres. Malheureusement d'autres demandes ont dû être refusées, l'endettement des membres étant tel qu'un prêt n'aurait en aucun cas pu l'améliorer.

Les Membres du Comité d'investissements font face à une grande difficulté pour la gestion des avoirs dans le contexte financier actuel. L'objectif qui doit être atteint, à savoir la préservation du capital, est difficile à concrétiser étant donné les rendements négatifs enregistrés. Cette situation force les Membres du Conseil d'administration à réduire la rémunération proposée sur le compte de dépôts en CHF à 0.30% (0.60% en 2017) tout en distribuant un bonus de 0.75% (1.30% en 2017) en prélevant la somme de CHF 732'475 de la réserve extraordinaire. La rémunération totale soit 1.05% reste néanmoins largement supérieure à celle proposée sur les comptes similaires dans les établissements financiers. En ce qui concerne les comptes en USD, l'objectif de réserves ordinaires se montant à 12% du total du bilan moins les réserves ayant été atteint, le taux d'intérêt proposé aux membres va augmenter significativement à compter du 1er janvier 2019.

Un appel d'offres pour le mandat des auditeurs externes a été lancé en 2018 et le contrat a été attribué à nouveau à PricewaterhouseCoopers SA. Cependant, à la demande du Conseil d'administration, l'équipe d'audit a été totalement changée.

Ces prochaines années l'AMFI va devoir faire face au grand défi que représente le changement du système informatique. Cette transition va permettre, grâce à une utilisation plus importante des outils informatiques, d'automatiser certaines tâches et de renforcer la proximité avec nos membres en dédiant plus de temps aux conseils et à l'entraide, but statutaire de l'AMFI.

L'intégration du Groupement de Prévoyance et d'Assurance des Fonctionnaires internationaux (GPAFI), dans la structure de l'AMFI s'est faite en 2018 avec succès.

En ce qui concerne le GPAFI, l'augmentation du nombre d'assurés est régulière et constante, et le produit phare reste la complémentaire santé. Il est regrettable que les assurances accident et perte de gains restent méconnues des fonctionnaires internationaux sachant que les sports tels que l'alpinisme, la plongée sous-marine, les sports motorisés ne sont pas nécessairement pris en charge par l'assurance de

base, et qu'en cas de congé maladie à mi- traitement l'assurance perte de gains permet d'éviter la réduction de moitié de son salaire et des difficultés financières importantes.

### **Le Comité des stagiaires (INTERNBOARD)**

**Représentante du Syndicat chargée des relations avec le Comité des stagiaires :** Elisabeth Fombuena

Le Syndicat a tenté d'organiser des réunions régulières avec le Comité des stagiaires afin que les préoccupations et difficultés des stagiaires soient prises en compte. Une collaboration est également en place avec la personne chargée du programme de stage à HRD, notamment par la présence de la représentante aux réunions d'introduction organisées régulièrement et une politique de « porte ouverte » déjà bien ancrée.

Pour illustrer ce « tripartisme » interne, le Syndicat est traditionnellement invité à participer à la journée des stagiaires (*Intern Development Day*) un des événements majeurs organisé par le Comité des stagiaires.

Le fait que le Comité des stagiaires soit soumis à un intense turn-over, le Syndicat s'emploie à ce que ce Comité ce dernier soit pleinement et régulièrement informé de sa structure et de l'ancrage au sein du Syndicat. En effet, des allégations de harcèlement sexuel ont surgi cette année et il est important que le Comité des stagiaires soit pleinement informé de leurs droits et de leur liberté à demander un soutien juridique au Syndicat puisqu'ils sont une sous-section de celui-ci.

---