



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

15 mars 2016

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE  
SECONDE SESSION**

**15 octobre 2015**

**Compte-rendu des décisions**

La Présidente du Comité du Syndicat ouvre la seconde session de l'Assemblée générale annuelle et souhaite la bienvenue aux participants.

**1. Élection du Président de l'Assemblée générale**

La Présidente du Comité du Syndicat rappelle aux participants qu'il est d'usage que le (la) Président(e) de l'Assemblée générale annuelle soit élu(e) pour les deux sessions de l'année. M. Simon Steyne, qui a présidé la première session, présidera donc la seconde.

**2. Adoption de l'ordre du jour (doc. SU/AGM/2015/2/D.1)**

La Présidente remercie l'Assemblée et passe au point 2: *Adoption de l'ordre du jour.*

Le Président constate qu'un projet de Résolution a été soumis dans les délais réglementaires et a été jugé recevable. Il propose que cette Résolution soit examinée à titre de nouveau point 4 de l'ordre du jour.

***L'Assemblée générale annuelle adopte l'ordre du jour tel que modifié.***

**3. Rapport du Comité du Syndicat du personnel (doc. SU/AGM/2015/2/D.2)**

La Présidente du Comité du Syndicat présente le rapport annuel du Comité. Dans une remarque préliminaire, elle note que la semaine du 12 au 16 octobre est une semaine particulière puisque c'est celle de la Réunion mondiale du Syndicat, à laquelle participent plus de 46 représentants du personnel venus de tous les bureaux extérieurs de l'OIT. Le Directeur général doit prendre la parole durant la Réunion mondiale le lendemain. Elle souhaite la bienvenue aux représentants des bureaux extérieurs qui participent à la fois à la Réunion mondiale et à l'Assemblée générale annuelle. Elle rappelle que la Réunion mondiale se tient désormais tous les cinq ans depuis la modification apportée aux Statuts du

Syndicat du personnel en matière de représentation du personnel au Siège et sur le terrain, ce qui donne la possibilité de mettre l'accent sur la vision, la mission et les objectifs du Syndicat au niveau mondial. Elle rappelle également que, dans cinq ans, la prochaine Réunion mondiale coïncidera avec la célébration des 100 ans du Syndicat du personnel. Les réunions de cette semaine ont été organisées avec l'Administration et le DG (étant donc attendu le lendemain). Les contacts parfois animés, comme il est de mise pour un Syndicat du personnel, se sont avérés constructifs, l'objectif étant de faire de l'OIT un meilleur lieu de travail.

Passant ensuite à la première section du rapport, la Présidente du Syndicat recense les succès remportés au cours de l'année écoulée: un nouvel accord collectif sur la protection de la maternité; la participation à la mise en œuvre de l'accord collectif sur le recrutement et la sélection à travers le RAMC; la publication de l'enquête conjointe Comité du Syndicat-HRD sur le personnel de la coopération technique; une circulaire sur la sphère privée de la personne mettant en place une égalité de droits pour les partenaires de même sexe; la création d'un groupe de travail sur la CAPS; le lancement du COSH; la participation du Comité du Syndicat au Comité directeur de la rénovation du bâtiment. Des succès ponctuels ont en outre été remportés, notamment en termes de régularisation de plusieurs collègues sous contrat précaire, et ce grâce aux efforts du Syndicat.

Elle passe ensuite à la question du contexte et du climat dans lesquels se sont déroulées les discussions. Des succès ont sans conteste été obtenus, dont le Syndicat a tout lieu d'être fier. Mais le contexte n'en demeure pas moins difficile, la réforme devenant progressivement une caractéristique permanente de l'Organisation. Une fois la réforme lancée au Siège et dans les bureaux extérieurs, une revue des processus administratifs quelque peu sibylline a subtilement introduit un nouveau type de réforme sans que la réforme des ressources humaines n'ait encore été menée à terme.

Cette situation est le grain de sable venu gripper les rouages des négociations. Le fait que les discussions sur le cadre des relations professionnelles n'aient pas été conclues pose problème dans les négociations sur d'autres sujets. Les parties n'ont pas clairement déterminé quels sujets relèvent de l'information, de la consultation ou de la négociation. L'Administration a pensé pouvoir aller de l'avant sans recourir à une consultation sur un certain nombre de questions, provoquant ainsi des retards lors d'une phase ultérieure. Le cadre des relations professionnelles doit être clarifié de toute urgence et respecté par toutes les parties.

Elle passe ensuite à la section I du rapport, qui présente les progrès réalisés et les domaines d'action future. Concernant les relations avec le terrain, la Présidente du Comité du Syndicat souligne le renforcement de la communication et des liens entre les bureaux de l'OIT, qui permet au Syndicat de réagir plus rapidement aux questions concernant les bureaux extérieurs, notamment en relation avec le manque de consultation des représentants du personnel sur l'examen de la structure extérieure. Sur ce dernier point, le Comité du Syndicat veille par son action au Siège à la réactivation des consultations sur le terrain. Le Syndicat a également réussi à obtenir le lancement d'un exercice de reclassification sur le terrain; ce qui constituait la dernière exigence demeurée sans réponse depuis la mobilisation du personnel en 2010. Il semblerait que l'on assiste ces derniers temps à l'émergence de certains signes inquiétants portant sur des divergences d'interprétation de l'accord concerné; le Syndicat suit donc de très près la situation.

La décision de l'Organisation de transférer le bureau régional pour l'Afrique d'Addis à Abidjan est un problème important qui soulève des craintes concernant l'avenir du personnel local à Addis. Une résolution présentée à l'adoption de la présente Assemblée générale annuelle par le personnel du bureau d'Addis sera examinée prochainement. Au cours de ces tout derniers jours, les représentants de l'Administration, en particulier le DDG/FOP, ont laissé entendre que le DG pourrait communiquer des informations sur une issue favorable donnée à cette question. Pour l'heure, le Syndicat doit néanmoins rester vigilant.

Concernant le recrutement et la sélection, la Présidente du Comité rappelle que le Syndicat participe à la mise en place du RAMC, dont c'est la première année de fonctionnement. L'introduction d'une nouvelle politique de mobilité, qui était au point mort depuis de nombreuses années, a abouti à la réaffectation de nombreux membres du personnel à de nouveaux postes; mais elle a aussi donné lieu à bien des interrogations de la part du personnel au Siège, qui a l'impression que les décisions prises au sein du RAMC favorisent une catégorie de personnel plutôt qu'une autre. Même si l'on peut dire que, compte tenu des critères établis dans l'accord collectif sur le recrutement et la sélection (nombre d'années sur le terrain et difficulté des conditions de vie du lieu d'affectation), les premières décisions du RAMC ont été en faveur des membres du personnel qui attendaient de pouvoir bouger après être restés bloqués sur le terrain pendant une longue période pouvant parfois aller jusqu'à 10 ans, la mobilité n'a pas pris le pas sur d'autres critères et s'est toujours basée sur les compétences et aptitudes exigées au titre des conditions requises minimales pour chaque poste. Regrettant que l'Administration n'ait pas suffisamment expliqué ce processus, les termes du nouvel accord collectif et la justification des décisions prises par le RAMC, la Présidente du Syndicat estime qu'une séance d'information sur ce sujet s'avère nécessaire.

Dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes, de la diversité et de l'équilibre entre travail-vie privée, des succès majeurs ont été remportés, tels que la signature d'un accord collectif sur la protection de la maternité ; mais, étant donné la lenteur des procédures administratives de révision des documents de gouvernance concernés, le texte de l'IGDS correspondant n'est toujours pas paru. On constate donc un décalage entre l'accord signé et les procédures qui l'accompagnent. Il est essentiel de veiller à ce que l'Administration assure un suivi de manière à ce que l'ensemble du personnel ait accès à toutes les informations. Même si HRD a donné au Syndicat des assurances verbales que l'accord est d'ores et déjà appliqué, des inquiétudes demeurent que tous les membres du personnel n'aient pas accès aux mêmes informations et au même traitement.

Quant à la sécurité de l'emploi, il s'agit d'un sujet de préoccupation constant pour le Syndicat, qui s'efforce, dans le cadre du CNP, de relever les irrégularités et les incohérences de l'application du Statut du personnel aux diverses catégories du personnel, par suite d'une interprétation abusive conduisant à toutes sortes de discriminations et à une stratégie de «diviser pour régner» de la part de l'Administration. Le Syndicat du personnel prend également des mesures ponctuelles pour la conservation de l'emploi de membres du personnel de la CT en cas de cessation du financement de divers projets, par ex. dans les cas de programmes de PDFT et d'ILO/AIDS; ainsi que pour la régularisation du personnel précaire de longue date dans divers services. Le Syndicat a par ailleurs mis au point une nouvelle stratégie juridique consistant à tenter un recours contre tout incident représentant une violation par l'Administration du Statut du personnel en matière de politique contractuelle. Voyant qu'un climat d'apaisement dans ce domaine ne s'avère nullement profitable au personnel, le Syndicat a donc décidé de s'en tenir à une stratégie juridique parallèle. Les négociations

pourraient souvent ne pas se tenir uniquement avec HRD, le Syndicat ayant dernièrement réalisé que les changements des règles financières et de programmation envisagés peuvent avoir une incidence considérable sur la politique contractuelle. Le Syndicat va donc rester vigilant et faire part de toutes ses inquiétudes à l'Administration.

Le Président donne ensuite la parole aux représentants du Conseil des stagiaires.

Les deux coprésidents du Conseil des stagiaires rappellent le cadre protecteur mis en place par l'OIT pour les stages, dont les normes dépassent celles applicables dans d'autres organisations du système des NU. Ils remercient le Syndicat du personnel pour son appui et son aide indéfectibles à l'organisation de diverses activités. Ils rappellent le statut et les activités du Conseil des stagiaires, qui ont notamment porté au cours de l'année passée sur l'organisation d'une journée de développement des stagiaires, des mesures pour améliorer le bien-être professionnel des stagiaires et l'ajout d'une clause dans le contrat de stage obligeant les responsables à notifier un mois à l'avance la prolongation des stages pour permettre aux stagiaires de disposer d'un temps suffisant pour prendre leurs dispositions. Les sujets de préoccupation restant encore à traiter concernent la diversité géographique limitée des stagiaires, l'augmentation de l'allocation de stage, l'amélioration des conditions de travail des stagiaires dans les bureaux extérieurs et la création d'un réseau mondial entre stagiaires.

Le Président souligne l'importance de garantir une égalité de traitement des stagiaires au Siège et sur le terrain, de même que la nécessité de tenir compte non seulement des diplômes universitaires mais aussi de l'expérience équivalente, de manière à permettre à de jeunes syndicalistes d'avoir accès à des stages de l'OIT.

La représentante titulaire pour les Amériques rappelle que des dispositions ont été prises en 2014 pour mettre le Conseil des stagiaires en contact avec le réseau des stagiaires en Amérique latine et dans les Caraïbes; elle propose de réactiver ces contacts.

Un autre membre félicite le Conseil des stagiaires pour l'encadrement et l'appui qu'il apporte au mouvement «Payez vos stagiaires», qui prend à l'heure actuelle de l'ampleur dans d'autres agences, programmes et fonds des Nations Unies.

L'Assemblée applaudit les représentants du Conseil des stagiaires pour cette initiative.

Le Président rappelle que la question des stages rémunérés représente un véritable défi sur le marché de l'emploi des jeunes et un aspect novateur important de la politique de l'OIT. Il passe ensuite la parole aux représentants régionaux.

Les membres titulaires prennent la parole pour présenter les faits nouveaux au niveau régional.

Afrique. Le membre titulaire pour l'Afrique note qu'il mettra l'accent sur les principaux points des éléments présentés dans le rapport. Il met en exergue la Résolution proposée à l'adoption de l'AGM concernant l'impact sur le personnel local du retour à Abidjan du bureau régional pour l'Afrique. Cette question a des répercussions au-delà des deux lieux d'affectation, comme l'a démontré une mission qu'il a récemment effectuée à Dakar afin de trouver des solutions aux problèmes soulevés là-bas pour

le personnel local. La situation à Addis est la plus urgente étant donné que les membres du personnel y sont confrontés à la menace de perdre leurs emplois.

L'autre problème important de la région porte sur le lancement, attendu de longue date, d'une reclassification qui, selon l'attente du personnel, aboutirait à une modification des grades et non à une simple actualisation des descriptions de poste comme l'Administration semble le souhaiter. Le personnel souhaite voir le travail qu'il accomplit dûment reconnu et correctement rémunéré.

Les autres grands défis qui se posent dans la région concernent notamment la question de la sécurité du personnel compte tenu de la résurgence des mouvements extrémistes, des épidémies et d'autres dangers. Parmi les agences des Nations Unies, le Bureau devrait servir d'exemple dans le domaine de la sécurité du personnel et améliorer ses pratiques. Travailler dans la peur a un impact important sur les termes et conditions d'emploi. L'OIT, en tant qu'organisation chef de file pour les questions liées à l'emploi, devrait également montrer la voie à suivre en prenant des mesures pour supprimer les différences entre personnel international et local, notamment en ce qui concerne les écarts de salaires.

Concernant le remboursement des frais médicaux, il faut exhorter l'Administration à prendre toutes les mesures d'appui à la CAPS pour lui permettre d'améliorer ses services. Un membre qui cotise ne devrait pas avoir à préfinancer ses dépenses médicales et l'Organisation doit mettre tous les moyens possibles à la disposition de la CAPS pour lui permettre de remplir sa mission.

Concernant les perspectives de carrière, le personnel sur le terrain de diverses catégories n'a pas les mêmes chances d'évolution de carrière et des disparités existent en matière de formation entre le personnel relevant du budget ordinaire et celui relevant du budget de la coopération technique. Il faut réduire ces disparités afin d'offrir à tous les membres du personnel les mêmes possibilités de faire progresser leur carrière. S'agissant de l'âge obligatoire de départ à la retraite, l'OIT doit s'aligner sur le système des NU et fixer l'âge de 65 ans pour tout le monde. Pour finir, il rappelle la nécessité de faciliter l'accès du personnel local aux prêts consentis par l'UNFCU, cet accès étant à l'heure actuelle limité.

Asie. La membre titulaire pour l'Asie évoque les questions les plus importantes, qui concernent avant tout l'examen de la structure extérieure en cours et la nécessité d'étudier son impact sur le personnel local, notamment en termes d'augmentation de ses tâches, de ses responsabilités et de sa charge de travail résultant de l'augmentation des postes de la catégorie des services organiques internationaux dans certains lieux d'affectation et de la suppression des postes de directeurs-adjoints. La répartition du personnel local va probablement s'en trouver affectée, de même que la redistribution des tâches, l'augmentation de la charge de travail et la complexité des responsabilités qui en découlent. Pour faire face à cette répercussion sur le personnel, l'une des mesures immédiates que l'on pourrait prendre serait de modifier le Statut du personnel de manière à ce que l'indemnité spéciale de fonctions destinée au personnel assumant des responsabilités de haut niveau soit versée immédiatement dès la prise de fonctions et non pas seulement six mois plus tard.

En outre, il faut que l'exercice de classification des emplois actuellement en cours débouche sur des perspectives de développement de carrière pour le personnel qui permettent à l'OIT d'être au même niveau que les autres agences des NU sur le terrain. Le personnel de l'OIT des niveaux NOA et NOB effectue les mêmes tâches que celui des niveaux NOC et NOD d'autres agences des NU et les

grades actuels ne sont pas en phase avec les réalités d'aujourd'hui. Les intitulés de poste doivent eux aussi être alignés sur les meilleures pratiques correspondant aux principes des Nations Unies. En tout état de cause, l'exercice actuel ne doit donner lieu à aucune sorte de déclassement du personnel.

La mobilité est un autre aspect important du développement de carrière et tout le personnel doit avoir des possibilités dans ce cadre. Des fonds pour le perfectionnement du personnel devraient être mis à disposition pour répondre aux objectifs de développement correspondant au cadre de gestion de la performance par des formations individuelles plutôt que par des formations de groupe. Des formations doivent également aider les membres du personnel à améliorer leurs compétences pour qu'ils puissent se porter candidats aux postes vacants et autres opportunités. La mobilité doit devenir une réalité tant pour le personnel local que pour le personnel international; et, pour ce faire, l'Administration doit mettre des financements à disposition et HRD doit faire preuve d'une plus grande souplesse dans la mise en œuvre de la politique.

La situation du personnel de la CT est un sérieux sujet de préoccupation dans la mesure où un nombre croissant de membres du personnel relève de cette catégorie. Le Bureau doit prendre des mesures pour intégrer ce personnel dans des postes relevant du budget ordinaire après un nombre d'années donné ou faciliter sa transition d'un projet de CT à un autre, par ex. à l'aide d'un mécanisme de redéploiement permettant la mise en place d'une sorte de «concours interne» pour les membres du personnel de la CT déjà en poste. Cette catégorie de personnel doit également avoir accès au Fonds pour le perfectionnement du personnel et à la politique de mobilité en vue de garantir une motivation suffisante.

La CAPS reste un sujet de préoccupation important pour le personnel, les remboursements continuant d'enregistrer de nombreux mois de retard. L'Administration doit apporter à la CAPS l'appui nécessaire en termes de ressources, d'effectifs, d'informatique, etc. Il faudrait rendre possible la soumission en ligne des demandes de remboursement afin de faciliter les règlements en temps voulu et l'écologisation du Bureau. Peut-être faudrait-il décentraliser le traitement/remboursement des demandes pour permettre un traitement plus rapide. Les cartes de la CAPS devraient être fournies aux membres du personnel dès leur prise de fonctions pour leur éviter des difficultés financières injustifiées. Il ne doit être procédé à aucune nouvelle augmentation des cotisations à la CAPS.

Amériques. La membre titulaire pour les Amériques note que les informations sur la région présentées dans le rapport de l'Assemblée générale annuelle datent de juin 2015, eu égard à la demande formulée par le Comité du Syndicat pour que les informations soient présentées de bonne heure cette année. Toutefois, de nombreux faits nouveaux étant survenus depuis, ils n'ont pu être mentionnés dans le rapport. Elle va donc communiquer dans son intervention orale à l'Assemblée des informations plus récentes sur ces questions.

Concernant l'examen de la structure extérieure, les informations n'ont été communiquées au personnel qu'après le 15 juillet 2015, lorsque la version finale des propositions du Bureau a été publiée pour recueillir les commentaires, et ce bien que la haute direction ait déjà été au courant des développements à venir depuis la mi-mars 2015. De nombreux experts ont eu la surprise de voir qu'ils seraient réaffectés à d'autres bureaux ou à d'autres domaines de spécialisation sans en avoir été informés à l'avance; ce qui soulève des questions non seulement pour les spécialistes mais aussi pour le personnel d'appui qui resterait attaché aux anciennes équipes, donnant ainsi lieu à d'éventuels

déficits ou excédents de couverture et à des interrogations sur le futur redéploiement. Les Directives négociées concernant la gestion des processus de restructuration exigent que des consultations aient lieu dans le cadre de la redistribution des tâches et que de telles consultations se déroulent également au niveau régional. La question a été soulevée auprès de l'Administration et le personnel attend à l'avenir la reprise des discussions. Plusieurs nouveaux Directeurs ont été nommés dans la région, y compris aux niveaux supérieurs, mais aucun contact n'a encore été établi avec le personnel, ces nouveaux Directeurs étant souvent en mission. Le personnel n'a donc pas eu suffisamment de possibilités de se montrer coopératif en échangeant et en proposant idées et stratégies.

La CAPS est un sujet de préoccupation important et l'Administration doit s'engager à la doter des ressources financières et humaines à même de garantir des améliorations substantielles. Il existe d'autres façons de procéder, que le personnel de la région s'est efforcé à maintes reprises de présenter à l'Administration. Le Secrétariat de la CAPS a retenu certaines de ces propositions et nous lui en savons gré. Il est temps à présent de faire plus au niveau institutionnel.

Dans le domaine des gratifications et de la reconnaissance, il est évident que le système ne fonctionne pas correctement. Les augmentations au mérite doivent être accordées d'une manière équitable et transparente, le manque de justice et de reconnaissance étant souvent un facteur de démotivation du personnel.

Concernant les retraites, la formation des futurs retraités est d'une importance majeure et il faut organiser des séminaires analogues à celui du Siège pour le personnel des bureaux extérieurs sur le point de partir à la retraite qui a besoin d'avoir des informations claires et nettes sur la manière de procéder.

En matière de recrutement et de sélection, la région des Amériques a depuis longtemps une bonne pratique du fait de la participation des représentants du personnel au recrutement du personnel local. La membre titulaire note avec plaisir que cette bonne pratique a désormais été étendue au recrutement du personnel international grâce au nouvel accord collectif. Il est temps à présent de l'étendre également au recrutement des hauts fonctionnaires briguant des postes d'encadrement, afin de garantir une sélection pertinente des candidats présentant les qualifications et le profil requis permettant d'assurer une bonne gestion et la motivation du personnel, et ce dans l'intérêt de l'ensemble de l'Organisation.

Pour finir, la représentante du personnel des Amériques note la dynamique intéressante générée lors de la formation organisée par le Syndicat du personnel à sa Réunion mondiale et elle exprime le désir de voir cette formation se reproduire sur le terrain.

Europe et États arabes. La membre titulaire pour la région évoque les principaux domaines d'action des bureaux de la région de l'Europe et des États arabes cette année, notamment l'augmentation de la base d'adhérents, le renforcement des capacités des représentants du personnel, la participation au processus de réforme de la structure extérieure et l'accent mis sur les défis à venir.

En termes de recrutement, beaucoup a été fait dans la région mais il reste encore plus à faire car cet exercice, qui prend du temps, est également vital pour l'avenir du Syndicat. Le renforcement des capacités du personnel qui a eu lieu en juin 2014 a essentiellement mis l'accent sur la formation à

l'enquête locale sur les conditions d'emploi. Le Syndicat doit veiller à ce que l'un(e) de ses membres participe régulièrement à la formation dispensée par la CFPI sur les méthodologies d'enquête sur les conditions d'emploi, permettant ainsi au Syndicat d'avoir une représentation efficace lorsque ces exercices ont lieu, notamment compte tenu des réductions de salaires promues ces derniers temps au niveau des NU.

Au bureau de Beyrouth, des consultations se sont déroulées, notamment dans le cadre du recrutement et de la sélection de 17 fonctionnaires dans la région. Les avis des deux nouvelles vacances de poste au niveau des fonctionnaires des services organiques ont été annoncés après des consultations menées avec le Syndicat du personnel. Le Syndicat participe également au Comité de perfectionnement du personnel en vue de garantir l'accès du personnel à la formation même dans les lieux d'affectation reculés. Des Comités sur la SST ont dernièrement été mis en place dans divers bureaux de la région et des membres du personnel ont été nommés à titre de représentants des questions de SST. Le bureau de Budapest a rencontré plusieurs difficultés concernant des postes d'Assistant(e) de programme et le déclassement de certains postes. À Bruxelles, les représentants du personnel sont consultés sur le recrutement et la sélection et ils participent au COSH local.

Le défi le plus important qui nous attend est celui de la sûreté et de la sécurité du personnel, qui doivent être étendues à tous les membres du personnel de l'OIT quels que soient leur statut, leur grade et leur type de contrat. La continuité de l'emploi est un élément important de la sécurité de l'emploi et a des répercussions durables sur le personnel dans le contexte de l'examen de la structure extérieure où la tendance est à la fermeture de certains bureaux ou à la réaffectation du personnel. Enfin, il importe d'offrir une forme d'égalité de traitement aux membres du personnel détachés par des ministères nationaux auprès de bureaux de l'OIT, de sorte qu'ils puissent par exemple avoir accès à la titularisation, à la participation aux concours en tant que candidats internes, ou à la mobilité temporaire. Le R&S et la Mobilité en général représentent un domaine requérant plus de justice et de transparence.

S'agissant des reclassifications, la membre titulaire exprime son inquiétude que l'exercice en cours puisse ne pas se solder par des résultats justes pour le personnel. La question se pose surtout pour les bureaux de l'Europe et des États arabes où les membres du personnel d'appui sont souvent au grade de fonctionnaires des services généraux (ce qui constitue un facteur démotivant pour le personnel n'ayant aucune perspective d'évolution de carrière), hormis ceux d'Ankara et de Moscou qui sont administrateurs nationaux. Il faut aussi tenter d'en finir avec ces différences.

Enfin, concernant la CAPS, elle note que le personnel a besoin de voir des améliorations concrètes dans les prestations avant que l'on envisage toute augmentation des cotisations.

Centre de Turin. La membre titulaire pour le CIF-OIT à Turin déclare que la situation du personnel du Centre demeure critique, le nombre de fonctionnaires étant ces dernières années passé de 210 à 170 sans raisons financières apparentes puisque le Centre dispose d'un excédent financier. En outre, les contrats précaires augmentent, même pour le personnel remplissant des fonctions essentielles depuis plus de 10 ou 20 ans. Le Directeur continue de gérer le Centre par des décisions prises de manière unilatérale, sans consulter le personnel, sans respecter les règles et les procédures bureaucratiques. De ce fait, le personnel a commencé à déposer des plaintes auprès du Tribunal administratif de l'OIT et beaucoup d'autres sont attendues.

Elle rappelle que le Centre a ouvert ses portes il y a exactement 50 ans et que l'on devait célébrer ce 50<sup>e</sup> anniversaire cette année, mais que le Directeur a décidé qu'aucune célébration ne se tiendrait à Turin. La membre titulaire se réjouit donc de célébrer ce jour les 50 ans du Centre avec ses sœurs et frères du Syndicat. Elle regrette toutefois que, 50 ans après sa création, le Centre ne soit toujours pas considéré comme faisant partie intégrante de l'Organisation. Le Syndicat du personnel va suivre très attentivement cette question dans le cadre de discussions avec le DDG/FOP et HRD qui se sont dernièrement engagés à faire avancer les choses d'ici fin 2106.

La question de la politique contractuelle s'inscrit au premier rang des priorités du Comité du Centre de Turin, l'Assemblée du Syndicat du personnel ayant adopté en mai dernier un nouveau programme dont trois objectifs portent sur cette question: arrêt du gel du recrutement, régularisation progressive des collègues précaires et mêmes droits accordés au personnel de projet et au personnel relevant du budget ordinaire. La sécurité de l'emploi, les perspectives d'évolution de carrière, etc., doivent être les mêmes pour tous les membres du personnel, quelle que soit la source de financement dont ils dépendent. Cette question est actuellement négociée avec l'Administration au CNP de Turin.

La titularisation de membres du personnel a subi de sérieux retards à Turin mais, du fait d'un accord récent, les années donnant accès à la titularisation comprendront non seulement celles passées à Turin mais aussi celles passées dans tous les bureaux de l'OIT. Elle espère que la même pratique s'appliquera prochainement à Genève.

Le Président souligne que, en dépit de ses problèmes, le Centre de Turin rend des services considérables à l'Organisation et que son succès, dépassant le cadre de l'OIT, s'est propagé à de grandes entreprises internationales.

Le Président donne alors la parole au représentant de la Section des Anciens Fonctionnaires.

Le représentant de la Section des Anciens Fonctionnaires prend la parole pour rappeler l'étroite collaboration qu'elle entretient actuellement avec le Comité du Syndicat du personnel et d'autres organisations de retraités à Genève et dans le système commun des NU. La Section est ravie de constater que cette étroite collaboration est facilitée par la proximité des nouveaux bureaux qui lui ont été attribués du fait de la rénovation du bâtiment et elle remercie la Présidente du Comité du Syndicat de cette excellente coopération. La Section veille à maintenir une présence active au séminaire sur la retraite organisé chaque année au Siège, pour tenter de bien se faire connaître des collègues après leur départ à la retraite. Reprenant le commentaire fait par la membre titulaire pour les Amériques selon lequel des séminaires analogues devraient avoir lieu dans les bureaux extérieurs, le représentant ajoute que la Section est très désireuse de nouer des liens encore plus étroits avec le terrain.

Le Président donne la parole à la Présidente du Comité du Syndicat pour lui permettre de conclure sa présentation du Rapport 2015.

La Présidente souhaite tout particulièrement évoquer l'unité de soutien juridique en ce moment spécial qui marque le départ du premier conseiller juridique du Syndicat, M. Nicolas Lopez qui, après avoir rempli longtemps cette fonction, va poursuivre sa carrière dans un autre domaine. Elle saisit donc cette occasion, au nom du Comité et des membres du Syndicat, pour remercier

chaleureusement Nicolas Lopez pour son travail, son dévouement et sa contribution sans relâche au Syndicat du personnel tout au long des 13 dernières années. Il a joué un rôle majeur dans le renforcement du Syndicat et a montré à quel point le soutien juridique s'avère un élément essentiel dans les négociations avec l'Administration. Après avoir également rendu hommage aux capacités et compétences juridiques de M. Lopez, la Présidente le remercie pour tout ce qu'il a fait en faveur du Syndicat.

L'Assemblée se lève pour ovationner M. Nicolas Lopez.

Nicolas Lopez prend alors la parole pour exprimer sa fierté d'avoir été l'un des membres du Secrétariat du Syndicat, et d'un Syndicat fort qui a négocié d'excellents accords collectifs. Il va à présent être réaffecté au bureau régional pour l'Afrique mais il restera également fidèle à la cause syndicale et fier d'avoir négocié des accords collectifs déterminants pour la transparence au sein du Bureau. Il est également fier d'avoir aidé à lutter contre les contrats précaires, qui sont incompatibles avec les valeurs de l'Organisation. Il invite chacune et chacun à se montrer fier(e) et solidaire du Syndicat, qui se bat toujours pour de nobles causes.

Le Président invite les membres à poser leurs questions ou à formuler leurs observations.

Le représentant du bureau d'Islamabad met en avant la nécessité que soient mis à disposition dans tous les bureaux de l'OIT des services d'aide pour les enfants à charge, notamment des crèches, afin de soutenir les mères qui travaillent. Cette initiative serait en conformité avec les conventions de l'OIT et le Syndicat devrait être à même de négocier ce point.

Le Président souligne l'importance de ce point et rappelle les efforts déployés par le groupe des travailleurs au Conseil d'administration pour faire en sorte que des progrès soient faits dans ce domaine.

***La première section du Rapport du Comité du Syndicat du personnel est adoptée.***

Passant à la deuxième section du Rapport, la Présidente du Comité du Syndicat souligne que le Syndicat a consolidé ses moyens d'action, relancé le réseau des délégués et dispensé des formations, y compris ce matin-même, montrant ainsi l'importance de l'implication et du renforcement des capacités du Syndicat pour répondre à la multitude de problèmes rencontrés couramment dans différentes régions. Elle souligne l'excellent travail réalisé par les membres du Comité pour la réactivation du rôle des délégués et le renforcement des capacités d'action. Cette année, le Syndicat a réussi à recruter 162 nouveaux membres alors qu'il n'a enregistré que 7 démissions.

Un autre domaine d'activité important ayant des répercussions majeures sur le personnel est celui des relations internationales au sein des fédérations et associations syndicales du système des NU. Elles mettent tout en œuvre pour faire campagne auprès de la 5<sup>e</sup> Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies contre les atteintes aux conditions d'emploi du personnel des NU. Le travail de ces fédérations, auquel participe activement le Syndicat du personnel du BIT, est très important pour défendre les conditions de travail de tous les fonctionnaires internationaux contre les attaques importantes qu'elles subissent actuellement de la part des Etats membres.

***La deuxième et la troisième section du Rapport sont adoptées.***

***L'Assemblée générale approuve par consensus le Rapport annuel du Comité du Syndicat du personnel de l'OIT pour 2014-15.***

**4. *Projet de résolution sur la menace de pertes d'emploi à laquelle est confronté le personnel local d'Addis-Abeba à la suite de la relocalisation du bureau régional de l'OIT pour l'Afrique***

Le Président rappelle qu'un nouveau point a été mis à l'ordre du jour pour l'adoption d'une résolution sur la menace de pertes d'emplois qui pèse sur le personnel local à Addis-Abeba à la suite de la relocalisation du bureau régional de l'OIT pour l'Afrique. Il donne la parole à la Présidente du Comité du Syndicat pour qu'elle présente le projet de résolution au nom du représentant du personnel du bureau d'Addis.

La Présidente du Comité du Syndicat indique que les membres syndiqués du bureau d'Addis ont présenté dans les délais impartis un projet de résolution en vue de la préservation des emplois au bureau d'Addis dans le contexte de la délocalisation d'Addis à Abidjan du bureau régional pour l'Afrique. Ce projet de résolution a été établi avec l'accord du comité d'Addis. Elle demande s'il y a des commentaires sur le projet actuellement présenté à l'Assemblée et invite celle-ci à adopter la résolution.

Le représentant du personnel du bureau d'Addis déclare que la façon dont l'Administration a géré le processus de délocalisation est décevante pour le personnel. En effet, alors que la délocalisation a été annoncée en décembre 2014, les informations concernant l'avenir du personnel n'ont été communiquées à ce dernier qu'un an plus tard, ce qui a donné lieu à beaucoup d'appréhension chez le personnel. Par cette résolution, le personnel tente d'obtenir à la fois qu'aucun emploi ne soit perdu et une réponse à la pétition envoyée par le personnel au Directeur-général en août 2015.

Une membre fait remarquer que les deux derniers paragraphes de la résolution portant sur la définition des moyens d'action dont dispose le Syndicat du personnel étaient trop détaillés, tout en ne couvrant pas par ailleurs tous les éventuels moyens d'action. Elle propose de remplacer les deux paragraphes par la phrase suivante: «Autoriser le Comité du Syndicat à utiliser tous les moyens d'action à sa disposition pour éviter toute perte d'emploi pour le personnel d'Addis-Abeba recruté localement».

Le membre titulaire pour l'Afrique appuie la proposition car elle permet au Syndicat de ne pas dévoiler son plan d'action et de garder ainsi une plus grande marge de manœuvre. En outre, dans le 3<sup>e</sup> paragraphe d'introduction, il propose d'ajouter Kinshasa aux lieux d'affectation dans lesquels des membres du personnel d'Abidjan ont été réaffectés.

La Présidente note que l'une des modifications proposées porte sur un point mineur et que l'autre est acceptée comme étant une modification favorable.

***L'Assemblée adopte à l'unanimité la résolution telle que modifiée.***

**5. Rapport financier et Addendum: Rapport de la Commission de vérification des comptes (doc. SU/AGM/2015/2/D.3 et doc. SU/AGM/2015/2/D.3/Add.)**

Le Trésorier du Comité du Syndicat présente le rapport financier du Comité pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2014.

***L'Assemblée générale annuelle approuve par consensus le rapport financier pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2014.***

**6. Election de la Commission de vérification des comptes (doc. SU/AGM/2015/2/D.4)**

Au nom de l'Assemblée générale annuelle, le Président remercie les vérificateurs aux comptes M. Clery Bègue, M. Daniel Rojas et Mme Christine Ecuillon pour le travail qu'ils ont accompli au cours de l'année. Notant que tous trois sont désireux de continuer à exercer ces fonctions, le Président propose que leur mandat soit reconduit pour un an.

***L'Assemblée générale annuelle approuve la nomination des vérificateurs aux comptes.***

**7. Fonds d'entraide du Syndicat du personnel: proposition d'amendements aux Statuts du Syndicat du personnel – Referendum (doc. SU/AGM/2015/D.5) Rapport de la Commission du Fonds d'entraide du Syndicat du personnel (doc. SU/AGM/2015/2/D.5/Add.)**

Le Président note que le document SU/AGM/2015/D.5 présente les résultats d'un referendum qui s'est tenu en septembre 2015 concernant la modification des Règles du Fonds d'entraide du Syndicat du personnel, qui constituent l'Annexe I aux dites Règles. L'objet des amendements est de clarifier l'objectif et les principes de fonctionnement du Fonds et de décrire de manière explicite le processus de prise de décision de sa Commission, tout en veillant à la justice, à la transparence, à la rigueur et à la fiabilité de l'ensemble du processus.

Le Président informe l'Assemblée que le Rapport de la Commission du Fonds n'est pas prêt à être présenté au Comité, des raisons de santé ayant empêché le Trésorier de parachever sa version définitive. Le rapport sera présenté à la session de février 2016 de la prochaine Assemblée générale annuelle.

***L'Assemblée générale annuelle approuve les amendements aux Règles du Fonds d'entraide du Syndicat du personnel qui figurent dans l'Annexe I desdites Règles.***

**8. Dispositions pour les élections au Comité du Syndicat et Addendum: Liste de candidats aux élections du Comité du Syndicat pour le mandat 2015-2016 (doc. SU/AGM/2015/2/D.6 et doc. SU/AGM/2015/2/D.6/Add.)**

Le Président présente les documents SU/AGM/2015/2/D.6 et SU/AGM/2015/2/D.6/Add. qui renferment, entre autres, le calendrier et les dispositions portant sur les prochaines élections du Comité qui auront lieu en 2016.

***L'Assemblée générale annuelle approuve le calendrier et les dispositions portant sur les prochaines élections du Comité qui auront lieu en 2016.***

**Nomination des scrutateurs.** Au nom de l'Assemblée générale annuelle, le Président remercie les scrutateurs, M. Samir Koufane (Scrutateur principal), Mme Régine de Loof et M. Franco Amato pour le travail accompli cette année. Tous trois souhaitant continuer à exercer ces fonctions, le Président propose que leur mandat soit reconduit pour un an.

***L'Assemblée générale annuelle approuve le renouvellement du mandat des scrutateurs.***

**Nomination de la Commission électorale.** Le Président rappelle qu'un processus électoral en ligne est en cours jusqu'au 26 novembre 2015. L'Assemblée générale annuelle remercie la Commission électorale pour son travail et un membre exprime le souhait de rencontrer ses membres. Le Président indique qu'un membre titulaire – M. Bertrand Bernaz – a pris sa retraite et qu'un membre suppléant – M. Momar N'Diaye – ne se représente pas pour un nouveau mandat. Il propose de remplacer M. Bernaz par M. Gerald Brun jusqu'ici membre suppléant, et de nommer deux nouveaux membres suppléants, Mme Gloria Moreno Fontes et Mme Maria Prieto. Les autres membres titulaires – Mme Karen Curtis, Mme Caroline De Giorgi et Mme Martine Humblet – et les membres suppléants – Mme Angelika Muller et M. David Seligson – acceptent de voir leur mandat renouvelé pour 2015-2016. Aucune autre candidature ni autre objection n'a été reçue.

***L'Assemblée générale annuelle approuve par consensus la nomination de la Commission électorale.***

Le Président note qu'une liste de candidats aux élections au Comité du Syndicat est disponible dans le document SU/AGM/2015/2/D.6/Add et en ligne. ***Le Comité approuve la liste des candidats.***

## **9. Autres questions**

Le représentant du personnel du bureau du Népal souhaite remercier le Comité du Syndicat d'avoir organisé une collecte mondiale de fonds en soutien des victimes du séisme qui a frappé le Népal au début de l'année. Au total, 14'000.- CH ont été recueillis et transférés au bureau du Népal, qui s'est chargé de décaisser les fonds à diverses fins et fournira en temps voulu un rapport détaillé sur l'affectation des fonds.

Après les remerciements d'usage, le Président clôt les travaux de la seconde session de l'Assemblée générale annuelle 2015.

**Clôture de la session à 16h00**