

SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'OIT

Publication:

SU/AGM/2020/2/D.2
15 octobre 2020

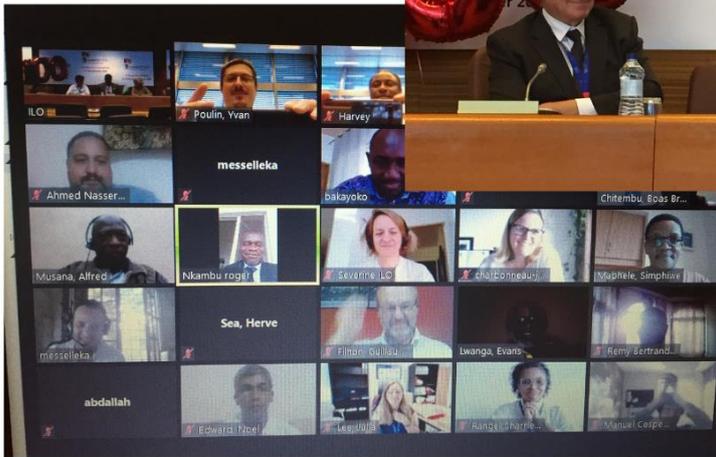
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE SECONDE SESSION

15 octobre 2020

Rapport annuel du Comité du Syndicat du personnel
pour l'année 2020



Réunion globale virtuelle



Un siècle de lutte et de solidarité
4e Réunion mondiale
21-25 septembre 2020





Comité du Syndicat du personnel de l'OIT Rapport annuel pour l'année 2020

Le Comité a l'honneur et le plaisir de présenter le rapport de ses activités pour l'année 2020 qui certes est une année exceptionnelle à bien des égards pour le Syndicat du personnel.

C'est bien sûr l'année de la célébration de son centenaire mais le comité était bien loin de s'imaginer qu'une crise sanitaire sans précédent allait déferler sans prévenir, bousculant les magnifiques projets que le Syndicat avait prévu pour ses célébrations. **Le 16 mars 2020 marque la date d'un confinement inédit et pratiquement généralisé de l'ensemble du personnel de l'OIT.** Le Syndicat a dû réagir vite pour se concentrer presque exclusivement aux mesures prises par l'administration de l'OIT afin de garantir au mieux la sécurité et le bien-être physique et mental du personnel, du jour au lendemain confiné. Il a fallu réinventer en urgence les processus de concertation afin que le dialogue social, malgré la tempête, puisse maintenir le cap. Ce fut rude mais aussi encourageant. Il a fallu aussi maintenir coûte que coûte le lien avec nos membres et l'ensemble du personnel pour que le sentiment d'appartenance demeure et pour ne pas laisser seuls dans leurs coins nos collègues et nos jeunes stagiaires isolés.

Ce que le Syndicat n'imaginait pas non plus, c'est que cette situation inédite allait durer beaucoup plus longtemps. Plus de six mois après, cette pandémie est toujours active et a des répercussions importantes sur la manière de travailler du personnel et de son Syndicat. Il y a un devoir de s'adapter à ces nouvelles circonstances et de poursuivre nos activités et nos combats. Car ces derniers (déitement du système commun des Nations unies, menaces sur l'emploi entraînant une précarisation toujours plus grande du personnel, nécessité de repenser les formes de travail tout en préservant les acquis et finaliser certaines négociations capitales pour le personnel de l'OIT) sont toujours d'actualité.

C'est pourquoi malgré tous les obstacles, le Syndicat a décidé de continuer ses activités et notamment de maintenir la tenue en septembre dernier de sa réunion mondiale, rassemblant virtuellement l'ensemble de ses représentants syndicaux afin de mettre à jour sa vision et mission pour les cinq années à venir et discuter collectivement de ses objectifs et modalités d'action y afférant. La réunion s'est dotée d'un texte, dans lequel, le Comité du Syndicat l'espère, chaque membre pourra s'y reconnaître et y adhérer et se l'approprier afin d'entamer avec solidarité, courage, unité et détermination le prochain centenaire.

Le Comité du Syndicat vous souhaite un chaleureux anniversaire !

Communiqué du 15 mars 2020 de l'équipe de sécurité du siège de l'OIT

URGENT: Le personnel du siège doit obligatoirement télétravailler dès le 16 mars

À compter du lundi 16 mars 2020 et jusqu'à nouvel ordre, tout le personnel du siège est tenu de télétravailler.

Les membres du personnel du siège qui souhaitent récupérer des dossiers ou du matériel peuvent le faire en accédant au bâtiment pendant les heures de travail le lundi 16 mars, après quoi il est demandé à tous de quitter immédiatement le siège et de se rendre directement à son domicile.

Veuillez vous déplacer avec votre pièce d'identité et votre carte de légitimation.

Les membres du personnel essentiel qui doivent se rendre au bureau ont été notifiés par leurs supérieurs hiérarchiques.

Des informations et instructions supplémentaires ont été envoyées sur votre boîte électronique professionnelle ainsi que publiées sur l'intranet : intranet.ilo.org

Pour confirmer réception de ce message, veuillez répondre en utilisant l'une des options ci-dessous.

Nous vous remercions de votre coopération.

L'équipe de sécurité du siège de l'OIT

I. MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME ET DE LA STRATEGIE

SECTION 1. 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 2020

I. Améliorer le cadre des relations professionnelles

Objectif : Maintenir et 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-Secrétaires: Yvan Poulin, Clara Van Panhuys

Membres: Carlos Carrión Crespo, Harvey Addo-Yobo, Séverine Deboos

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

Le confinement généralisé de la majorité du personnel dès le 16 mars 2020 a confronté le Syndicat à une situation inédite et assez stressante. En effet, celui-ci se demandait comment allait-il pouvoir jouer pleinement son rôle « à distance ». Il se trouve que de manière assez inattendue, le dialogue social au sein de l'OIT s'en est trouvé renforcé. Une relation constante, peut-être plus informelle qu'auparavant mais en tous cas plus régulière, entre les deux co-présidents du CNP ainsi qu'un maintien permanent des canaux de communication entre HRD et le Syndicat ont permis aux deux partenaires sociaux de traverser les périodes les plus tendues de la pandémie en bonne concertation et consultation. Il était en effet capital que le personnel que nous représentons ait le sentiment que les nombreuses directives relatives à leur sécurité et bien-être au travail (même à la maison...) aient fait l'objet de concertation avec le Syndicat.

Cependant, **malgré** ces derniers mois d'amélioration, le Syndicat estime que le dialogue social demeure toujours très inégal, notamment en termes d'accès à l'information dans des dossiers lourds de négociation. Au quotidien, certes 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 encore 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.

II. Améliorer la sécurité de l'emploi

A. Recrutement et sélection

Objectif : Veiller à ce que le processus de recrutement et de sélection soit à la fois équitable et transparent, de manière à renforcer l'accord collectif sur la mobilité et le recrutement en mettant l'accent sur la mobilité professionnelle, l'évolution de carrière, ainsi que sur une motivation et une satisfaction au travail accrues.

Moyens d'action

- L'examen des avis de vacances de poste par le Comité du Syndicat vise à garantir des **descriptions de poste impartiales** et de véritables possibilités d'évolution de carrière.
- Pour le Comité, il importe que l'Organisation dispose d'un système de recrutement favorisant **une diversité** plus large et **plus authentique** de ses effectifs tout en respectant parallèlement l'Article 100 de la Charte des Nations unies, la Déclaration de Philadelphie et le Statut du personnel.
- Le Syndicat est aidé dans son travail par la présence de deux de ses représentants au sein du Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité (CRAM). Ses initiatives s'appuient sur le strict respect 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. Une attention particulière est apportée au recrutement de candidats internes, de manière à leur offrir une possibilité de développement de carrière ; et de TC+5, de manière à ce qu'ils puissent bénéficier de la sécurité de l'emploi ; ainsi qu'à la connaissance de plusieurs langues afin de promouvoir le français et l'espagnol et, partant, la vocation véritablement multiculturelle de l'Organisation.
- Le Comité entend également veiller à ce que le personnel soit correctement informé de toutes les questions relatives au nouvel accord sur les procédures de recrutement et de sélection, et ce tout spécialement depuis l'introduction d'un nouveau programme informatique qui ne saurait être autorisé à porter atteinte à l'accord de 2014 ni limiter le rôle joué par les représentants du personnel et les membres indépendants dans le processus de recrutement.
- S'il veut s'acquitter avec succès de cette mission cruciale, le Comité doit s'attacher à nouer de bonnes relations avec les **membres indépendants désignés des jurys techniques** ; l'objectif étant de partager l'expérience des groupes de travail, de donner des conseils pratiques et d'imaginer des moyens à même de leur permettre d'assumer au mieux leurs responsabilités, dans la mesure du possible en liaison avec le Département des Ressources humaines.
- Le Comité n'aura de cesse d'exiger, ainsi que le prévoit le Statut du personnel, qu'une **expérience équivalente soit reconnue** comme telle et que les principes fondamentaux de l'Organisation et de son mandat soient préservés.

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, Azza Taalab, Clara Van Panhuys, Christiane Wiskow

Réalisations :

En 2020, le Comité de recrutement, des affectations et de la mobilité (RAMC) s'est réuni 6 fois en relation avec les concours des services généraux et les sessions du RAPS. Depuis janvier 2020, 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 lors de l'examen des descriptions de poste et 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 40 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.

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 :

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.

Comme les années précédentes, 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 plusieurs reprises, un problème récurrent de partialité de la langue anglaise dans de nombreuses descriptions de poste, avec la tendance à exclure de nombreux candidats potentiels mieux qualifiés au profit de candidats 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 avec les membres indépendants est toujours en cours.

Le refus de HRD d'appliquer correctement le Statut en ce qui concerne les exigences minimales (en particulier la reconnaissance de l'expérience équivalente) reste un défi.

Six ans après la signature de l'accord collectif sur une procédure de recrutement et de sélection, il est grand temps de clarifier et d'améliorer la procédure de recrutement et de mobilité afin que la diversité devienne réellement une marque de fabrique 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, quelle 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 préparation de la négociation sur les contrats avec 3 axes majeurs : la préservation des acquis sociaux spécifiques à l'organisation telles que la pérennité des contrats, une Intégration, à moyen et long terme dans la main d'œuvre régulière de l'Organisation par les canaux statutaires du personnel de TC et la régularisation du personnel employé pendant des années sous des contrats successifs et performant des tâches essentielles de l'Organisation.
- 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 TC, y compris le recrutement, le développement de carrière, la reconnaissance et le mérite et l'accès à la formation ;

Moyens d'action

- S'assurer que les domaines mentionnés prioritaires fassent partie de la négociation dans une nouvelle politique des contrats.
- Consolider le travail du 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, et afin que celui-ci puisse supporter le Syndicat sur les priorités et les problèmes clés auxquels ce groupe de personnel est confronté et aborder les négociations à venir en toute connaissance de cause.
- 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.

Coordinatrices : Catherine Comte-Tiberghien, Clara Van Panhuys

Membres : Laurence Dubois, Séverine Deboos, Guillaume Filhon

Conformément à la décision issue de la 1^{re} session de l'Assemblée générale annuelle en 2019, le Groupe de travail ad hoc sur la coopération technique a été créé sur la base d'un appel aux personnes souhaitant y participer et il est composé de membres du Syndicat tant du siège que des bureaux extérieurs. À partir d'une compilation de pratiques, il a élaboré un rapport qui offre de solides arguments au sujet des différences dans les conditions d'emploi, y compris en termes d'évolution et de reconnaissance de carrière, entre le personnel relevant du budget de la coopération au développement et celui relevant du budget ordinaire ; différences qui ne sont pas toujours justifiées. Les conclusions tirées du rapport et l'attention requise accordée par le Comité recommandent quatre séries de mesures destinées à régler le problème :

- Mener des actions d'information et de communication sur les conditions d'emploi et les droits du personnel auprès des fonctionnaires de la Coopération technique et de ceux relevant du budget ordinaire ; ces actions devant être organisées par le Groupe de travail sur la coopération technique avec l'appui du Bureau et de l'équipe de la communication du Syndicat.
- Aborder avec HRD toutes pratiques de gestion illégales et, si nécessaire, soutenir des collègues souhaitant présenter des recours légaux en conformité avec les règles et procédures de l'OIT.
- Demander des modifications au Statut du personnel pour remédier aux différences injustifiées et injustes entre le personnel engagé au titre de la CT et celui relevant du budget ordinaire, susceptibles de résulter des règles actuellement applicables.
- Soumettre au Groupe de travail sur la politique des contrats le rapport qui, joint aux rapports/notes en provenance d'autres groupes de travail, viendra enrichir la politique contractuelle et d'autres négociations pour veiller à la non-discrimination entre les catégories de personnel et au respect d'Une Seule OIT.

La politique des contrats est toujours en cours de négociation avec l'administration dans le cadre du Comité de négociation paritaire (CNP). La nécessité de voir cette négociation avancer est régulièrement rappelée par le Syndicat, qui demande également à avoir accès à toutes les informations pertinentes nécessaires pour pouvoir la poursuivre. Les négociations à venir exigeront également que l'on prête toute l'attention requise au contexte général des conditions de travail des fonctionnaires des NU.

En attendant, le Syndicat du personnel continue de se pencher, au cas par cas, sur la situation de collègues en situation précaire. Réalisant à quel point ce problème est devenu urgent, il n'a de cesse de faire à nouveau tout son possible pour maintenir la question dans les toutes premières priorités de l'ordre du jour de l'administration.

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

- Veiller 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.

- Poursuivre les discussions avec l'administration pour consolider les services et prestations auprès des assurés travaillant sur le terrain, dans des lieux d'affectation éloignés et dans des projets de coopération techniques.
- 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: Catherine Comte-Tiberghien

Membres: Guillaume Filhon, Azza Taalab, José Tossa

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. Deux 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. « SHIF online » le système permettant aux assurés de faire leurs demandes de remboursement en ligne a atteint sa vitesse de croisière avec un taux de satisfaction très positifs notamment 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. La pandémie a cependant ralenti le lancement de ce nouveau service. 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 a eu lieu cette dernière année qui entrainera des discussions supplémentaires dans lesquelles 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 tenue entièrement virtuellement, COVID oblige, et ont défendu, comme à l'accoutumée, les intérêts du personnel de l'OIT. Une résolution issue des fédérations de personnel a été portée à l'attention du Board pour défendre le maintien de bureaux du Fonds à Genève afin qu'une couverture multilingue de services administratifs dans les régions d'Europe et d'Afrique soient maintenus.

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'efforcera de :

- collaborer activement avec le sous-groupe de travail du Comité de négociation paritaire sur la diversité et l'inclusion ;
- appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées ;
- œuvrer de concert avec le groupe de travail du Comité du Syndicat pour :
 - le recrutement et la sélection basée sur la représentation géographique ;
 - la SST en matière de santé mentale et de harcèlement ;
 - le CNP sur le harcèlement sexuel et d'autres types de harcèlement ;
- collaborer avec HRD à la révision de la politique en matière de télétravail et d'horaires flexibles et veiller à sa mise en œuvre impartiale ;
- se concerter avec HRD pour réviser la politique en matière de congé de maternité et de paternité en vue d'obtenir une politique de congé parental plus inclusive ;
- œuvrer avec HRD à la mise en œuvre du plan d'action en matière de représentation géographique et de représentation des hommes et des femmes ;
- coopérer, quand cela est possible, avec ILO GED et HRD pour les Journées internationales, notamment la Journée internationale des femmes, l'IDAHOT, la Journée internationale des handicapés, etc. ;
- plaider auprès de HRD en faveur de la prise en compte de l'ascendance nationale et non uniquement de la nationalité pour attribuer un lieu d'affectation dans le pays d'origine, ainsi que d'autres prestations, notamment des avantages liés à la langue maternelle.

Coordinateur : Gurchaten Sandhu (point focal de genre)

Membres : Chantal Nahimana, Patricia Rangel Charrier, Maria Prieto, Clara Van Panhuys, Azza Taalab

Conseillers techniques : Jurgen Menze, Ilka Schoellmann, Lou Tessier

Eu égard aux difficultés engendrées par le COVID-19, bon nombre d'activités proposées par le groupe de travail ont malheureusement été retardées. Le groupe de travail continue néanmoins à s'engager dans des activités pertinentes chaque fois que c'est possible pour atteindre l'objectif visant à améliorer l'environnement de travail pour tous les fonctionnaires du BIT en luttant contre les discriminations et en favorisant l'inclusion, l'égalité et la diversité tout en facilitant la recherche d'un solide équilibre entre travail et vie privée.

Stratégie des Nations unies pour l'inclusion du handicap. La Stratégie des NU pour l'inclusion du handicap (UNDIS) « est une stratégie globale visant à garantir que le système des Nations unies est adapté à l'inclusion du handicap. Il offre une base solide pour des progrès durables et évolutifs en la matière à travers tous les domaines d'activité du travail des Nations unies ». L'UNDIS comprend une composante sur

la culture organisationnelle, qui intègre l'emploi et le développement des capacités du personnel. Le Comité du Syndicat a présenté des commentaires sur le rapport de référence mettant l'accent sur les indicateurs portant sur l'emploi et le perfectionnement du personnel.

Black Lives Matter

Dans la foulée des incidents qui ont déclenché un mouvement mondial, le Syndicat du personnel a délivré un message de solidarité contre le racisme et la discrimination dans le monde, y compris sur le lieu de travail de l'OIT. Le Syndicat a réitéré son engagement à venir à bout du racisme.

Journées internationales

Cette année, le Syndicat du personnel a commémoré deux journées internationales : la Journée internationale des femmes et la Journée internationale de lutte contre l'homophobie, la biphobie, l'intersexphobie et la transphobie.

Mois de la diversité des stagiaires

Sur la lancée de l'année précédente, le groupe de travail du Comité du Syndicat a soutenu la campagne du Mois de la diversité des stagiaires. Il a notamment contribué à la conception et à la mise en œuvre d'une enquête sur la diversité dont les résultats ont été partagés avec le Comité du Syndicat et HRD.

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

- Participer au groupe mixte sur les promotions personnelles et, si nécessaire, recourir à des actions en justice ;
- Veiller à ce que la mise en œuvre de l'exercice de reclassification sur le terrain offre à tous l'égalité des chances ; et
- Aider le CNP chaque fois que de besoin.

À ce jour, le groupe mixte sur les promotions personnelles n'a pas été en mesure de commencer l'exercice 2019 pour les fonctionnaires des services généraux et il a commencé l'exercice 2018 pour les fonctionnaires des services organiques, qui comprend deux étapes. Le Syndicat du personnel fera tout ce qui est en son pouvoir pour veiller à ce que le groupe atteigne son objectif dès que possible.

Le Syndicat du personnel a apporté son appui à des collègues ayant demandé un réexamen de l'exercice de reclassification sur le terrain.

L'harmonisation du processus de Recrutement et Sélection constitue elle aussi une question importante pour garantir l'équité et la transparence. À l'issue du réexamen de Descriptions de poste dans les bureaux extérieurs, un exercice semblable pour les fonctionnaires du siège démarrera sans tarder.

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, dans le contexte actuel de réduction des financements, des préoccupations du personnel dans la politique de formation et dans le système de gestion de la performance de l'OIT ;
- Veiller à ce que les politiques de formation et de gestion de la performance soient mises en œuvre de manière équitable et transparente, en prévoyant notamment un examen du Comité des rapports ;
- Promouvoir le développement de carrière grâce à la politique de formation ;
- Promouvoir la transparence dans les augmentations pour services méritoires de sorte qu'elle reflète les résultats de l'évaluation de la performance ;
- Veiller à ce que la mise en œuvre des nouvelles descriptions de poste sur le terrain soit équitable pour tous les membres du personnel ; et
- Veiller à ce que le réexamen proposé des descriptions de poste au Siège soit équitable pour tous les membres du personnel.

Moyens d'action

Politique de formation

- Mise en œuvre de la politique de formation de manière équitable correspondant aux besoins de toutes les catégories de personnel à tous les niveaux, dans le cadre du CNP ;
- Participation au Conseil paritaire de la formation permettant au Syndicat de 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 ;

Gestion de la performance

- Tenir compte des préoccupations du personnel concernant la mise en œuvre du système de gestion de la performance et évaluer dans quelle mesure l'introduction d'un nouveau cycle a répondu aux besoins du personnel ;
- Veiller à ce que le cadre de suivi du comportement professionnel concoure à l'évolution de carrière du personnel ; et
- Négocier des améliorations par l'intermédiaire du CNP.

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, Maria Prieto, Azza Taalab, Clara Van Panhuys , Christiane Wiskow

Politique de formation : Les réunions opérationnelles du Conseil paritaire de la formation (JTC) seront rapidement convoquées après le retour au bureau. Dans ce contexte, le Syndicat du personnel s'exprimera sur l'utilisation des Fonds pour le 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 des membres du personnel. Le Syndicat du personnel saisira cette occasion pour s'assurer que chaque formation indiquée dans les rapports d'évaluation est mise en œuvre et, s'il s'avère que non, les responsables devront justifier cette absence.

Gestion de la performance : Les augmentations pour services méritoires sont à présent liées aux rapports de suivi du comportement professionnel et ceux correspondant à 2019 ont été publiés. La transparence du processus s'en trouvera renforcée. Le Syndicat du personnel a souligné qu'il vise à préserver les intérêts du personnel dans cet exercice, afin de veiller à ce que le Cadre de suivi de gestion de la performance constitue un véritable outil d'aide au développement de carrière des collègues. Compte tenu du télétravail à temps complet et de la suspension des déplacements professionnels, le Syndicat du personnel a encouragé les collègues à se saisir de la procédure de réexamen à mi-parcours comme d'une possibilité d'ajuster les résultats proposés au début de l'année.

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 : Cette année marquant le centenaire du Syndicat du personnel et des activités étant prévues à ce titre, ce groupe veillera à ce que le Syndicat communique avec le personnel de manière plus efficace tant sur les activités du centenaire que sur les problèmes actuels et sur les avancées réalisées, 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 les nouveaux totems du Syndicat au Siège, les broadcasts, le site web, les réseaux sociaux, etc.
- Actualisation du site web en anglais, français et espagnol.
- Mise à jour des notes d'information existantes sur des questions majeures telles que le Fonds d'entraide du Syndicat du personnel (SUAF), l'utilisation des cotisations des membres, le recrutement et la sélection.
- Amélioration du libellé des documents du Syndicat (en particulier ses dépliants et ses formulaires d'adhésion) de manière à le rendre plus inclusif.
- Rédaction de nouvelles notes d'information pour rendre les procédures mieux compréhensibles aux fonctionnaires concernés.
- Communiquer régulièrement avec le comité de rédaction d'UNION au sujet de la publication d'éditoriaux portant sur des politiques et procédures de l'OIT.
- Trouver de nouvelles façons de promouvoir les campagnes du Syndicat et d'expliquer de quoi elles traitent, en particulier les campagnes de recrutement, les activités de formation, etc.

- L'équipe des communications se réunira chaque semaine pour préparer les unes (« Manchette ») et les communiqués de presse hebdomadaires. Tous les membres resteront en contact étroit afin de pouvoir, en cas d'urgence, assurer une communication réactive entre le Syndicat et le personnel. Cette réactivité va s'avérer essentielle en raison du centenaire du Syndicat et des événements prévus auxquels il va donner lieu tout au long de l'année.
- Bulletins d'information, broadcasts, gros titres, fourniture d'éléments et de projets de souscriptions et de publications sur des réseaux sociaux, en particulier Twitter et Facebook, constitueront nos principaux moyens de communication.
- Le magazine UNION étant resté très discret l'an dernier, l'équipe des communications sollicite que des contributeurs du Siège et des bureaux extérieurs apportent des idées de sujets pour assurer cette année la publication du magazine annuel. N'hésitez pas à nous rendre visite sur : <http://unionmag.ilostaffunion.org>.
- Le site web est actuellement en cours d'actualisation et il va être restructuré. Il s'agit d'un travail de longue haleine mais l'équipe veut que l'information soit aussi exhaustive que possible et tout particulièrement dans les trois langues.
- Le Syndicat continuera sur cette lancée et mettra tout en œuvre pour améliorer la communication avec le personnel en ayant recours à tous les moyens dont il dispose et en s'appuyant sur les connaissances des membres de l'équipe.

Coordinateur : Harvey Addo-Yobo assisté par Yvan Poulin, Patricia Rangel Charrier et Céline Moiret

L'équipe de la communication s'est réunie virtuellement chaque semaine pour élaborer les bulletins hebdomadaires et communiqués de presse, qui sont devenus foisonnants pendant le confinement dû à la pandémie de COVID-19. Les membres de l'équipe sont restés en contact étroit les uns avec les autres de sorte que le Syndicat et le personnel ont pu entrer très rapidement en contact dans les cas d'urgence. Cette capacité de réponse rapide s'est révélée cruciale lors du lancement du Centenaire du Syndicat du personnel en février dernier et pendant le confinement en mars, ce qui a permis d'informer en temps opportun le personnel de l'évolution de la situation.

Le Syndicat communique essentiellement au moyen de bulletins, broadcasts et manchettes (qui ont été beaucoup plus nombreux à être publiés cette année).

Parmi ses autres activités, l'équipe de la communication a appuyé les initiatives suivantes au cours des mois écoulés :

- Le lancement de l'année du Centenaire du Syndicat du personnel ;
- Des informations sur le COVID-19 et des encouragements hebdomadaires au personnel ;
- L'accueil du personnel dans le bâtiment du siège à la réouverture officielle du Bureau ;
- L'aide logistique lors de la Quatrième Assemblée mondiale virtuelle du Syndicat du personnel

en fournissant la conception et le matériel des affiches et des publications sur des écrans d'accueil au siège, le site web, Twitter, Facebook et d'autres plateformes de médias sociaux.

UNION magazine (désormais *Union Blog*) a été plutôt calme cette année du fait de la pandémie de COVID-19, les rédacteurs ayant été occupés par d'autres questions. De ce fait, les contributeurs n'ont pas été très nombreux. Cela étant, les contributions de membres du personnel ayant quelque chose à dire demeurent on ne peut plus bienvenues et nous ne saurions trop vous encourager à vous rendre sur notre site à : <http://unionmag.ilostaffunion.org>.

Le site web, actuellement en cours de mise à jour, doit à présent être restructuré. Le processus sera long mais c'est nécessaire si l'on veut que l'équipe fournisse des informations exhaustives dans les trois langues, ce qu'elle est déterminée à faire. Lentement mais sûrement, nous y arriverons.

Le Syndicat prévoit de poursuivre sa tâche sans relâche et de faire tout ce qu'il pourra pour améliorer la communication avec le personnel. Pour ce faire, il utilisera tous les moyens à sa disposition et fera appel à toute l'expertise 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 d'information et de formation.
- Repérer et soutenir les services où une restructuration est en cours ou prévue pour 2020, en particulier en relation avec l'Examen des processus opérationnels.
- 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 2020.
- Organiser en 2020 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.

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

Appui à l'encadrement des Délégués de service dans leurs tâches

Tout au long de l'année écoulée, le Comité du Syndicat a résolument appuyé son réseau de délégués de service au siège, en dépit du confinement, en faisant un usage accru du groupe WhatsApp, où les Délégués ont été tenus informés de l'évolution de la situation et ont été en mesure de faire part de leurs besoins et de leurs nouvelles. Cela nous a permis d'élire de nouveaux délégués de service et de garantir la continuité de notre représentation en dépit des obstacles.

Dans un seul cas, les coordinateurs des délégués de service ont aidé quelques-uns de ces délégués en organisant des réunions avec le personnel et la direction. Ces réunions ont aidé les délégués de service à jouer un rôle actif dans leur circonscription.

Campagne et organisation des adhésions au Syndicat

À ce stade de l'année, en octobre, le Syndicat du personnel a accueilli 129 nouveaux membres – 115 dans les bureaux extérieurs et 14 au siège.

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 de l'OIT en matière de santé et de sécurité au travail (SST) grâce à 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 efficace du plan d'action du COSH.
- Participer au groupe de travail du COSH sur le stress au travail et la santé mentale et contribuer à favoriser la mise en œuvre des recommandations adoptées par le Comité de négociation paritaire (CNP) en 2016.
- Appuyer le réseau des représentants du Syndicat pour les questions liées à la SST dans les bureaux extérieurs et au Siège par des activités d'information, de sensibilisation, d'assistance technique et de formation.
- Contribuer à renforcer les capacités des représentants du Syndicat par la mise au point d'orientations simples destinées à aider les représentants syndicaux pour les questions liées à la SST à s'acquitter de leurs tâches dans ce domaine.
- Veiller à ce que le personnel s'exprime dans le cadre des processus de rénovation du bâtiment (planification et mise en œuvre) par l'intermédiaire de Comités directeurs et d'autres mécanismes de consultation, de telle sorte que les critères les plus élevés en matière de sécurité, de santé et de bien-être du personnel s'appliquent pendant la rénovation du Siège et des bâtiments de bureaux extérieurs, en consultation avec des représentants du Syndicat, des délégués de service et des points focaux.
- Appuyer toutes les initiatives d'écologisation au sein de l'OIT, y compris dans le cadre de politiques d'ores et déjà existantes telles que celle relative au télétravail.
- Veiller à ce que le personnel soit tenu informé, par des communications et/ou des séances d'information, de l'évolution de la situation en ce qui concerne la sûreté, la sécurité et la santé au travail.

Membres Titulaires du Comité sur la santé et la sécurité au travail : Christiane Wiskow, Ana Catalina Ramirez

Membre suppléante : Patricia Rangel Charrier

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

Membres : Patricia Rangel Charrier, Ana Catalina Ramirez, Jean-Louis Dominguez, Jurgen Menze, Harvey Clavien, Tzvetomira Radoslavova

Réalisations

Le travail de cette année a été marqué par les mesures liées au COVID-19 et par leurs effets sur la sécurité et la santé du personnel de l'OIT, à commencer par la période de télétravail obligatoire en mars dernier au siège et dans de nombreux pays et, plus tard, par la préparation des mesures pour le Retour au Bureau

(RTO). Alors que nous étions tous confrontés aux difficultés engendrées par cette situation exigeant de s'adapter en permanence à de nouvelles informations et dispositions, nous aimerions souligner que cela a donné un nouvel élan aux questions relatives à la SST au sein des services de l'OIT.

Le Syndicat du personnel a participé à toutes les réunions du Comité de la SST qui échangeaient des informations sur la situation du COVID-19, ainsi qu'aux préparations du Retour au Bureau, en termes de méthodes et de mesures d'évaluation des risques prises au siège. Nous avons accueilli favorablement l'implication active du personnel du siège dans l'évaluation du risque et la préparation du Retour au Bureau. En outre, nous avons apporté sans relâche des commentaires et des contributions à des documents d'orientation élaborés par l'administration, en nous assurant que les inquiétudes exprimées par des collègues sur l'ensemble du globe lui étaient bien transmises.

Le Syndicat a par ailleurs transmis aux représentants du personnel des informations relatives à la SST, tant spécifiques que générales, par exemple lors de l'Assemblée mondiale. Nous avons ensuite répondu à des demandes de représentants du personnel dans des bureaux de pays – à la fois celles liées au COVID-19 et celles portant sur des questions générales de SST –, et avons facilité la communication et l'échange d'informations avec le Coordinateur de l'OIT pour les questions liées à la SST. Le Syndicat du personnel a également organisé une réunion virtuelle avec nos collègues à Beyrouth pour s'informer de leurs besoins après l'explosion dévastatrice et déterminer des mesures de soutien constructives. En outre, le Syndicat a pris part au groupe de travail mixte de la SST sur la gestion du stress lié au travail et la santé mentale qui a procédé à un réexamen des documents IGDS pour répertorier les besoins éventuels de combler des lacunes et d'actualiser et consolider des orientations existantes. Le Syndicat a par ailleurs maintenu la communication avec le projet de rénovation du bâtiment afin de porter à son attention les préoccupations du personnel.

Défis à venir

En dépit des avancées réalisées concernant les matériels de formation à la SST, la réponse au COVID-19 a absorbé toutes les capacités en termes de temps et d'expertise, de sorte que la mise en œuvre de la formation n'a pas pu démarrer comme prévu. Pourtant, de nombreux représentants ont souligné l'urgence de ces besoins de formation.

La reconnaissance de l'importance du dialogue social interne et de sa mise en œuvre effective même pendant la réponse à la crise, à savoir la consultation du personnel et de ses représentants, doit encore être améliorée dans de nombreux bureaux. En outre, la participation du COSH à la définition de mesures de SST dans le contexte de la réponse au COVID-19 et de procédures de Retour au Bureau n'est pas encore acquise et doit être par ailleurs renforcée dans de nombreux bureaux, y compris au siège.

Nous aimerions rappeler que la création d'une culture de la sécurité, de la sûreté et de la santé au travail est un enjeu à long terme qui exige la vigilance et l'effort de chacun(e) dans ses tâches quotidiennes, de même que l'engagement à activement mettre 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

Le 25 juillet 2019, le Syndicat du personnel et l'Administration ont signé un accord important 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. C'est le fruit d'un travail fastidieux de négociation qui a duré deux ans. La mise en œuvre a été effective en septembre 2019. Chaque

membre du personnel s'est vu attribué sa nouvelle famille et son nouveau grade. Quelques recours ont été déposés et l'administration a un délai de 3 mois pour fournir des explications nécessaires et/ou trouver des solutions appropriées à ces cas.

En ce qui concerne le Syndicat, le soutien aux collègues est toujours permanent afin d'aider les collègues qui le souhaitent de faire valoir leurs droits auprès de l'Administration. La conseillère juridique du Syndicat est également disponible pour donner des avis et conseils juridiques appropriés à chaque cas.

Le Syndicat reste donc en alerte permanente pour accompagner les demandes qui sont /seront portées à son attention.

La mise en place et l'effectivité des groupes d'examen indépendant (GEI) pour les reclassifications sur le terrain, est un objectif intimement lié à la mise en place des nouvelles descriptions des tâches. Cette procédure est liée à la circulaire 639, comme issue possible au cas où le fonctionnaire ne trouve pas satisfaction après la phase de mise en œuvre, sans limite de durée dans le temps. Le Syndicat fait un suivi en la matière afin que la mise en place de cette structure soit effective dans toutes les régions en 2020.

Les autres objectifs sont la poursuite, l'amplification du partage de l'information ainsi que la coordination entre les différentes régions et le siège en ce qui concerne :

- Les procédures de recrutement et de sélection à travers la mise en œuvre du Comité du recrutement et sélection, des affectations et de la mobilité (CRAM) ;
- Les perspectives de carrière, dans le cadre de la politique de mobilité, et prenant en compte les spécificités des différentes catégories de poste, en particulier postes sur TC, et les NO ;
- 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.
- La vigilance plus accrue concernant les conditions de contrat, en particulier les enquêtes périodiques sur les salaires.

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 Séverine Deboos, Sergio Velasco et Jean-Louis Dominguez

Réalisations obtenues ou en cours

- 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, la structure est affective depuis 2019. Les autres régions

sont en discussion avec l'Administration (Asie 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. Certes, ce nouvel outil a permis de raccourcir les délais d'attente de remboursement. Il n'en demeure pas moins que la promesse de contractualisation globale est une promesse qui tarde à se concrétiser. Le comité doit appuyer cette demande de nature salvatrice afin de soulager la vie des collègues et leurs dépendants.
- S'agissant des perspectives de carrière à travers la nouvelle politique de mobilité, des insuffisances du dispositif sont connues et recensées à travers les discussions avec le terrain. Le comité doit y accorder une attention particulière, notamment lors de la révision de l'IGDS en cours de discussion avec l'Administration.
- Le comité a d'autre part apporté une grande attention pour que les principes et moyens appliqués pour gérer la pandémie et ses conséquences sur le personnel soient appliqués de façon équivalente et appropriée sur le terrain et au siège
- 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

Objectif : Assurer une transparence maximale dans l'utilisation des ressources financières.

Moyens d'action

- Examiner le processus de contrôle et de suivi de toutes les transactions financières.
- Poursuivre la recherche de solution efficace des comptes bancaires pour les bureaux qui en ont besoin.

et

- Mettre en place les procédures de transfert de fonds sur ces comptes.

Trésorière : Séverine Deboos

Alors que toutes les dispositions financières avaient été prises pour s'assurer que le Syndicat du personnel puisse organiser la célébration de son Centenaire et sa Réunion mondiale, conformément à ses obligations statutaires, les plans ont dû être revus à l'aune du contexte de crise dû à l'épidémie de COVID 19 et des interruptions des activités prévues.

Le niveau de dépenses pour l'année 2020 s'établit bien en-deçà du budget prévu compte tenu des économies réalisées sur l'ensemble des missions, invitations, frais de communication et réunions.

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 : Catherine Comte-Tiberghien

Membres : Guillaume Filhon, Patricia Rangel-Charrier

Conseillère technique : Chloé Charbonneau-Jobin

Ainsi que nous l'avons observé ces dernières années, les consultations juridiques sont en constante augmentation, tout particulièrement en provenance des lieux d'affectation sur le terrain. Le Syndicat du personnel continue de veiller à ce que les cas soient résolus de manière informelle plutôt que par des procès. Tout en visant à obtenir un taux plus élevé de résolutions informelles des différends, le Syndicat du personnel note qu'il n'est possible d'y parvenir que si la prévention des conflits est pleinement intégrée dans la culture de l'organisation et si tous les responsables sont formés en conséquence. Le Syndicat déplore un certain nombre de situations dans lesquelles, en dépit d'une résolution informelle (c.à.d. sans avoir à déposer de plainte ou de grief formel(le), les fonctionnaires concernés ont subi un préjudice précisément du fait de l'absence de possibilité de prévenir le conflit. En outre, le Syndicat note que les fonctionnaires ont fortement tendance à le consulter pour s'assurer de l'exactitude ou du caractère exhaustif des informations reçues par HRD ; ce qui est préoccupant dans la mesure où les membres du personnel devraient pouvoir se fier sans réserve aux informations fournies par HRD pour leur permettre de prendre des décisions.

Au cours de l'année écoulée, la plupart des consultations donnant lieu à des interventions de toute sorte du Syndicat du personnel portaient sur les sujets suivants :

- Questions sur les termes et conditions d'emploi et, notamment pour le personnel de la CT, problèmes de contrats précaires ;
- Procédures de recrutement et de sélection et, en particulier, les spécificités entre RAPS et CALL ;
- Demande d'indemnisation auprès du Comité de Compensation ;
- Licenciement (pour raisons de santé ou pour cause de résultats présumés insatisfaisants) ;

- Salaire et prestations après promotion et/ou nomination ;
- Santé mentale au travail ;
- Aménagements sur le lieu de travail ;
- Autres questions liées aux relations de travail, notamment certaines allégations de harcèlement (psychologique et sexuel) sur le lieu de travail.

Points marquants

Le Syndicat du personnel appuie et représente ses membres devant différentes instances, tant en interne qu'en externe, conformément aux règles du Statut du personnel relatives à la résolution des conflits (Chapitre XIII). Pour la période examinée, le Syndicat souhaite porter à l'attention de ses membres les exemples de cas spécifiques ci-après qui, par certains aspects, sont sans précédent.

En 2019, avec l'appui et l'assistance du Syndicat du personnel, une plainte déposée par un fonctionnaire pour faire reconnaître que sa maladie psychiatrique était imputable à la mise en œuvre d'obligations professionnelles a abouti. C'est la première fois que le Bureau reconnaît une maladie psychiatrique comme étant imputable au service. Après un appel remporté devant la CCPR, l'affaire a été renvoyée pour réexamen devant le Comité de Compensation, lequel a conclu à l'unanimité à l'existence d'un lien de cause à effet direct suffisant entre la maladie et la mise en œuvre des attributions du fonctionnaire. Cette affaire constituera probablement un précédent dans l'application de la procédure règlementaire. En outre, le Bureau a reconnu qu'elle pourrait peut-être servir d'exemple pour d'autres organisations internationales dont la pratique semble plus restrictive ; et qu'elle pourrait de plus ouvrir la voie à la reconnaissance d'autres maladies psychiatriques attribuables à l'accomplissement de fonctions officielles. Du point de vue du Syndicat, il s'agit là d'une avancée majeure dans la mesure où une partie importante des questions de relations professionnelles comporte une composante de santé mentale (que ce soit en termes de cause, de facteur y ayant contribué ou de conséquence).

Une autre fonctionnaire a contesté, avec l'appui du Syndicat, la décision de mettre fin à ses fonctions pour raisons de santé. Le groupe d'experts de la CCPR a trouvé que la décision était illégale pour vice de forme, qu'elle était prise sans justification et que la durée du préavis était manifestement déraisonnable. De ce fait, le Groupe d'experts a recommandé de rejeter la décision et d'indemniser la fonctionnaire. Malheureusement, le Directeur Général n'a pas suivi ses recommandations et la fonctionnaire a déposé une plainte devant le Tribunal. Le Syndicat du personnel suivra attentivement cette affaire étant donné qu'elle concerne également la question plus large des obligations de l'employeur de venir en aide aux fonctionnaires handicapés.

Le Syndicat du personnel a représenté une fonctionnaire devant le Tribunal contre une décision de rejeter une plainte pour harcèlement. C'était la première fois qu'une plainte formelle était déposée devant le Tribunal pour une violation présumée de la « nouvelle » résolution administrative sur les griefs de harcèlement négociée entre le Syndicat du personnel et le Bureau (Article 13.4 du Statut du Personnel). Dans cette décision, le Tribunal s'est prononcé en faveur du plaidoyer de la plaignante selon laquelle il y avait eu une violation des dispositions règlementaires dans la mesure où elle ne s'était pas vu donner la possibilité de réagir à des dépositions de témoins au cours de l'enquête sur ses allégations de harcèlement. Ce cas est important pour garantir à l'avenir que l'OIT ait les meilleures pratiques et politiques en matière de traitement et de résolution des plaintes pour harcèlement.

Concernant les retombées de l'affaire des réductions de salaires à Genève, contestées avec succès par plus de 250 membres du Syndicat du personnel du BIT devant le TAOIT en 2019, le Syndicat a noté avec une inquiétude certaine la décision rendue sur la même question par le Tribunal du contentieux administratif des NU au cours de l'été 2020. Cette décision est en contradiction avec celle du TAOIT et, par conséquent, au sein d'un même lieu d'affectation, des fonctionnaires du même grade sont payés différemment, et ce en violation du principe du salaire égal pour un travail de valeur égale. Les conséquences de ces décisions contradictoires ne se limitent pas au lieu d'affectation de Genève mais affectent potentiellement tous les

lieux d'affectation relevant du Système commun des NU. Le Syndicat du personnel continuera de suivre très attentivement l'évolution de la situation et consultera sa Fédération (CCASIP) et d'autres Fédérations de personnel concernant la révision de la méthodologie des enquêtes sur les conditions d'emploi pour toutes les catégories de personnel ; mais aussi la question du réexamen du mécanisme juridictionnel du Système commun des NU demandé par l'Assemblée générale des NU.

Enfin, à l'issue de plusieurs mois de pandémie de COVID-19, le Syndicat du personnel est activement mobilisé pour traiter de questions portant sur la santé mentale, le devoir de l'OIT de venir en aide, de même que la nécessité de revoir la politique de télétravail actuelle.

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 : Gurchaten Sandhu (point focal UN Globe) Carlos Carrión-Crespo, Yvan Poulin, Manuel Céspedes Ocampo, Maria Prieto

Le Syndicat a continué à travailler pour une meilleure compréhension des membres de la CCISUA et du groupe de Genève de l'importance d'obtenir en premier lieu un véritable mécanisme de Négociation collective au sein des Nations unies et que celle-ci devienne progressivement une réalité dans les autres syndicats et associations de personnel.

Au sein de la CGAS (Communauté Genevoise d'Action Syndicale) le Syndicat a principalement œuvré pour la commémoration du 1^{er} mai qui a dû se réinventer à cause des conditions sanitaires dictées par la situation de pandémie COVID-19.

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 locaux. 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 :

2019 était l'année de déploiement final d'IRIS dans tous les bureaux extérieurs de la région Afrique. Le Syndicat doit être attentif à sa mise en œuvre 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.
- 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

L'année 2020 a commencé avec tous les bureaux extérieurs de l'OIT travaillant avec IRIS.

Le Syndicat du personnel a continué à surveiller très attentivement l'impact de la mise en œuvre d'IRIS sur les collègues concernés des bureaux extérieurs, en s'assurant que les tâches réalisées dans le cadre d'IRIS correspondent au grade approprié. Un accord collectif sur une nouvelle série de descriptions de poste génériques pour les catégories de fonctionnaires des services organiques et des services généraux, sur le terrain, a été signé avec l'administration. Les nouvelles Descriptions de poste tiennent compte des modifications intervenues dans les exigences professionnelles par suite du déploiement d'IRIS dans les bureaux extérieurs.

La formation et le matériel y afférant à dispenser dans la langue des bureaux d'une région continuent à poser de multiples problèmes.

II. ACTIVITÉS RÉGIONALES

Afrique

Membre titulaire : Roger Mavinga Nkambu (sortant)

Membre suppléant : José Tossa (sortant)

1. **COVID-19 :** L'année 2020 a été marquée, depuis la fin du premier trimestre, par l'apparition de la pandémie de COVID-19 qui a amené la plupart des États à prendre des mesures de protection de leurs

populations. Parmi ces mesures figure « le confinement obligatoire » qui a astreint les populations à rester chez soi. Et pour ceux qui se sont employés, à télé/travailler. Cette expérience nouvelle à laquelle est confrontée encore la majorité des collègues de la Région Afrique ne va pas sans induire des nouveaux défis auxquels chaque bureau a proposé des alternatives et au personnel d'apporter du sien pour atteindre les résultats assignés.

La majorité des bureaux dans la Région ont doté leur personnel des moyens de communication afin de rester joignable, notamment le téléphone et/ou SIM prépayée. Le personnel dit « essentiel » qui devait télé/travailler a été doté, quant à lui, de laptop et modem pré chargé pour l'internet. D'autres collègues ont travaillé avec leurs propres matériels. Ce dispositif a permis, dans une certaine mesure, de maintenir à flot les activités. Le leadership de l'administration régionale, le soutien des directeurs des bureaux et des coordinations du Système des Nations unies ainsi que l'agilité et l'engagement du personnel ont permis de trouver des alternatives pour la poursuite des activités du terrain.

Le télétravail a induit la résurgence d'autres types des difficultés auxquels le personnel a dû s'adapter. Au nombre de ces difficultés, il y a : l'inadaptation de l'environnement de travail; l'apparition des collègues inhabituels et exigeants (les dépendants) avec leur lot de préoccupations ; les coupures intempestives d'eau et d'électricité qui affectent la réalisation des actions dans les délais; la pression des sollicitations devenues presque toutes « urgentes » ; l'omniprésence et la longue durée des réunions quotidiennes qui induisent la lassitude et la nervosité; la dépendance et la non fiabilité des moyens technologiques de communication ; la difficulté de synchroniser les plannings de travail avec les collègues n'ayant pas accès à Internet et aux facilités de communication; l'insuffisance des moyens logistiques pour apporter les réponses à certaines requêtes ; la difficulté de rendre les résultats dans les délais et d'assurer un encadrement efficace des subordonnés ; l'incompréhension de certains managers pour des actions prises tardivement, etc.

Face à ces difficultés, le dialogue social à tous les niveaux a été un levier des plus importants qui a permis à la fois de trouver des alternatives pour en atténuer l'impact. Les informations recueillies sur terrain ont été remontées au niveau du Comité du Syndicat afin de nourrir les concertations régulières avec les structures responsables de l'Organisation. Les orientations et autres décisions ont été communiquées aux représentants du personnel en vue de redonner espoir et assurer la présence indéfectible du Syndicat aux côtés de ses affiliés indistinctement de sa catégorie professionnelle.

2. CAPS/SHIF : Avec l'appui du Comité du Syndicat, la Région a longtemps plaidé pour la contractualisation avec les structures locales des soins de santé. Et ce, en vue de contourner la difficulté de préfinancer les soins de santé. En plus de la mise en place d'un système informatisé de soumission en ligne des factures qui a réduit sensiblement les délais d'attente, la CAPS a décidé de contractualiser globalement avec les structures de santé pour l'ensemble du réseau mondial des bureaux de l'OIT à partir du réseau des hôpitaux partenaires de l'OMS. La concrétisation de ce dispositif déjà annoncé est toujours attendue.

3. Procédures de reclassification : Plusieurs bureaux n'ont pas pu avoir certaines informations de base concernant la révision du système de classification des postes en dépit des séances tenues avec l'appui du Syndicat sur cette question complexe. C'est ainsi que certains ont refusé d'accuser réception de la notification de leur description de poste transmise par le directeur de HRD. Ceux qui ont compris le processus ont soumis leurs demandes de reclassification et/ou formulé des réserves après avoir accusé réception. Des plus amples informations ont continué à être fournies pour lever toute équivoque. 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.

4. 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.

5. Politique de Contrats : A l'échelle régionale et en étroite collaboration avec le Bureau Régional, des avancées ont été enregistrées, notamment sur l'éradication des contrats 3.5, des progrès notables sur le PSI, la création des postes relevant du budget régulier dans certains bureaux, le recrutement avec transfert au même grade.

6. Mise en place du GEI (Groupe d'examen indépendant) : Le Groupe au niveau Régional est opérationnel. De janvier à ce jour, du fait qu'il n'y a pas eu rejet de dossiers de la part de HRD, aucune demande de recours n'a été encore reçue. Pour rappel, les membres désignés conjointement par le Bureau Régional et le Syndicat au niveau régional ont bénéficié d'une formation conjointe (HRD – Syndicat) pour leur immersion à Dar Es Salaam à la mi –octobre 2019. Ce dispositif consultatif joue un rôle éminent dans le processus de demande en reclassement surtout dans le contexte de la mise en place des nouvelles descriptions de tâches, effective depuis septembre 2019.

7. Équilibre des effectifs entre les bureaux de la Région : Les réformes qui se succèdent se sont peu ou pas préoccupées de s'assurer de la corrélation entre les ressources humaines disponibles dans chaque bureau et la couverture géographique. En concertation avec le Bureau Régional, des ajustements sont en cours dans ce domaine en vue de renforcer certains bureaux qui n'en pouvaient plus.

8. Retraite des directeurs : Le Membre titulaire a participé à distance, le 05 février 2020, à la retraite des directeurs de la Région Afrique tenue au Caire en février 2020. Le message du Syndicat a été communiqué à la Directrice Régionale.

Amériques

Membre titulaire : Maria Elena Lopez Torres

Membre suppléant : Sergio Velasco (sortant)

Depuis la dernière réunion de l'Assemblée générale annuelle en février 2020, la région a vu se tenir des élections dans les différents bureaux, qui ont culminé en août dernier.

Le télétravail et la situation du COVID-19 dans la région

La région est passée au télétravail depuis mars 2020. Le recours aux masques, à la distanciation sociale et à la quarantaine est devenu obligatoire dans bon nombre de nos pays.

Même si le COVID-19 a frappé notre région de manière drastique, le personnel n'en a pas moins fait preuve d'un professionnalisme et d'une détermination formidables pour atteindre la totalité des objectifs fixés par l'organisation.

Les conditions de travail actuelles laisseront sans aucun doute une trace et nous sommes convaincus que les directions et les travailleurs en tireront des conclusions permettant d'être mieux préparés pour l'avenir. Nous retournerons bientôt dans les bureaux où de nouveaux défis se présenteront, liés non seulement aux conditions de travail mais aussi à la charge de travail qui nous attend. Le COVID-19 nous a rajouté du travail et exige que des mesures rapides soient prises sans pour autant négliger ce qui était d'ores et déjà prévu.

Nous avons eu à faire face à de très longues journées de travail combinant des réunions virtuelles ou webinaires et des réponses à de multiples enquêtes et formulaires. Tous ces mois derniers, la surcharge de travail a bel et bien été présente, générant du stress chez les collègues.

La pandémie et le coronavirus donnent naissance à une réalité nouvelle, pleine d'incertitude, et à des modifications constantes auxquelles nous n'avons jamais été confrontées auparavant. Tous les pays font actuellement face à cette situation.

Ressources humaines

Nous remercions les Ressources humaines régionales pour leur implication et leur sollicitude à l'égard de la santé physique et psychique de l'ensemble du personnel dans les bureaux.

Nous avons coordonné des discussions et des ateliers sur les thèmes suivants : Effets psychologiques du coronavirus et de la quarantaine ; résilience ; techniques pour des temps de changement et d'adaptation ; gestion des équipes en périodes de mutation et répondre aux demandes de notre personnel. La participation des collègues s'est avérée très bonne et les sujets abordés ont suscité un grand intérêt.

Pour l'heure, nous procédons à la mise en œuvre d'un programme de renforcement préventif du bien-être et de la résilience psychique qui comporte des ateliers virtuels, une ligne et des séances de soutien psychologique en ligne, qui seront lancés à compter du 5 octobre.

Certains collègues nous ont fait part de leurs inquiétudes concernant les demandes soumises en novembre dernier pour la révision de leurs nouvelles descriptions de poste mais pour lesquelles ils n'ont à ce jour reçu aucune réponse. Nous serions heureux de recevoir toute communication en provenance des RH régionales.

Reclassifications et sélection du personnel

Au cours de cette période, plusieurs procédures de reclassification ont été réalisées avec des résultats positifs pour certains collègues. Nous avons actuellement à l'étude d'autres procédures qui, du fait de la situation engendrée par la pandémie, ont dû être reportées ou sont en attente d'approbation.

Retour dans les bureaux

Dans presque tous les bureaux, des documents d'analyse des risques et de POP (Procédures opérationnelles permanentes) ont été élaborés et soumis au Bureau régional, puis envoyés à Eloy Alonso-Maestre pour examen et approbation.

Ces documents ont au préalable fait l'objet de consultation avec le Syndicat du personnel dans tous les bureaux.

Bien que, dans plusieurs pays, nous n'ayons pas eu de date précise pour le retour, tous les bureaux ont d'ores et déjà fait approuver ces documents.

Deux de nos bureaux de la région ont repris le travail en présentiel – il s'agit du bureau de Port of Spain et du bureau Cinterfor à Montevideo.

Fonds pour le perfectionnement du personnel

Dans ces temps de quarantaine, l'équipe régionale des RH encourage le personnel à prendre des cours de formation, que ce soit individuellement ou en groupe, sur des questions liées à leur perfectionnement professionnel et à l'évolution de leur travail. Des cours de langue en Français et Portugais. Plusieurs de nos collègues suivent également le Cours de gestion de projet dispensé par le Centre de Turin. Les candidatures sont traitées par les unités de RH de chaque bureau en coordination avec le Comité de la formation.

Comptes bancaires du Syndicat du personnel dans les bureaux

Au cours de la quatrième Réunion mondiale qui s'est tenue sous forme virtuelle du 21 au 25 septembre dernier, nous avons repris la consultation sur les comptes bancaires du Syndicat du personnel, dont la possession est encore libellée au nom de certains membres, habituellement le Président et le Trésorier. Cette situation est à l'origine de problèmes fiscaux avec les autorités de certains pays ; à la fois des problèmes pour ces fonctionnaires et des problèmes d'immobilisation de fonds en cas de décès de l'un des titulaires jusqu'à l'issue du processus de succession. Cette question continue de se poser sans qu'une solution claire n'ait encore été dégagée.

Il a été fait état d'un plan pilote actuellement mis en œuvre dans l'une des régions ; nous aimerions recevoir de plus amples informations à ce sujet pour voir s'il peut éventuellement être mis en œuvre dans notre région.

Caisse d'assurance santé (CAPS)

Nous avons noté une amélioration sensible dans le temps de traitement des remboursements. Le personnel en est plus satisfait et nous tenons à saluer ces efforts.

La mise en œuvre du nouveau système SHIF ON LINE est vraiment utile et simple à utiliser. Il est à présent possible d'assurer un meilleur suivi aux demandes de remboursement.

La plateforme SHIF ON LINE est désormais également disponible pour nos collègues retraités.

Nous sommes préoccupés de voir que le poste de Coordinateur régional des Ressources humaines à Lima n'est toujours pas pourvu depuis plus de deux ans. Dans ces moments de crise du COVID-19, il est nécessaire de pourvoir ce poste pour que l'équipe soit au complet.

Avant de terminer ce rapport, nous aimerions rendre hommage à Julio Gamero Requena, un merveilleux être humain, collègue, ami et un excellent professionnel.

En tant que représentants du Syndicat de tout le personnel local et international des Amériques et des Caraïbes, nous réaffirmons notre engagement à œuvrer pour un Syndicat du personnel plus fort en protégeant et en tentant d'améliorer les conditions et l'environnement de travail.

L'un des défis qui nous attend consiste à améliorer et à renforcer les liens entre les représentants syndicaux dans notre région de même qu'à améliorer les canaux de communication avec le Comité du Syndicat au siège.

Asie et Pacifique

Membre titulaire : Pong-Sul Ahn

Membre suppléant : José Tossa (sortant)

Un syndicat plus fort

La hausse des adhésions au Syndicat se poursuit dans la région. Les taux de syndicalisation dans certains lieux d'affectation sont tellement élevés que presque tous les membres du personnel susceptibles d'adhérer sont inscrits. Cette hausse continue des adhésions a été attribuée aux activités dynamiques et croissantes du Syndicat, notamment des sessions d'acquisition de connaissances, mini-ateliers, formations et séminaires de réflexion pour le personnel. Le 20 août dernier, une formation régionale en ligne sur le Fonds de pension de l'OIT a été dispensée avec la participation d'un total de 196 personnes. Plusieurs Syndicats du personnel ont organisé des séminaires de réflexion pour le personnel, ce qui a également aidé à renforcer la solidarité entre les membres. Tous ces éléments ont joué un rôle central pour améliorer la visibilité des activités du Syndicat du personnel. Des communications renforcées à tous les niveaux ont constitué un outil important pour instaurer la confiance avec les membres. Dans quelques rares lieux d'affectation, tels que Vientiane, Dili, UB et Kuala Lumpur, des syndicats du personnel n'ont pas encore été mis en place et, de ce fait, les préoccupations du personnel n'y sont pas correctement prises en compte. Le Titulaire régional étudie la possibilité de syndiquer le personnel de ces lieux d'affectation, en partageant un plus grand nombre d'informations sur les activités du Syndicat avec les membres du personnel.

Dialogue avec la direction

La pandémie de COVID a donné l'impulsion au renforcement de la fréquence du dialogue entre le Syndicat du personnel et l'Administration, les deux parties ayant en commun l'objectif de la sécurité du personnel. Une collaboration efficace entre le Comité du Syndicat et la direction à Bangkok a permis d'atténuer des risques importants pour la santé provoqués par des substances dangereuses (amiante) dans le cadre de la

rénovation de l'ESCAP. À Hanoï, le Syndicat du personnel et la Direction ont formé une équipe mixte, baptisée en faisant un « *Meilleur lieu de travail* », pour répondre aux inquiétudes du personnel et améliorer les environnements de travail, notamment par l'application d'horaires de travail flexibles. Dans l'intervalle, des points de vue opposés se sont exprimés selon lesquels, dans certains lieux d'affectation, les représentants du Syndicat du personnel n'étaient pas pleinement consultés par la direction sur des questions professionnelles cruciales affectant le bien-être et les conditions de travail du personnel.

Réponse du Syndicat du personnel au COVID-19

Les Syndicats du personnel de la région ont activement participé au COSH pendant la pandémie. Le COSH a eu une attitude volontariste pour discuter des inquiétudes du personnel en matière de santé et préparer un retour au bureau. Le COSH a été étendu à l'équipe spéciale pour le COVID-19, associant des projets de CT, pour discuter des impacts de la pandémie sur le personnel et prendre les mesures nécessaires. Un nouveau COSH a été mis en place à Phnom Penh et ses membres ont été formés par des experts de la SST du Bureau de liaison à PP. Pendant la période de télétravail, les différents personnels ont été confrontés à différentes difficultés telles que la lenteur de la connexion internet, l'absence d'offre d'ordinateurs portables, le défaut d'approvisionnement en équipements de protection individuelle par le bureau, le stress psychologique et la surcharge de travail imposée par des superviseurs. Les Syndicats du personnel ont constamment surveillé la situation du COVID-19 dans le pays et ont regroupé les griefs et doléances de leurs membres pour en faire part à la direction aux niveaux national, régional et mondial. Plusieurs Syndicats du personnel ont mené des enquêtes sur le stress physiologique, les impacts du télétravail et le bien-être. Il faut que les règles et règlements des bureaux relatifs au COVID-19 soient appliqués avec souplesse pour mieux tenir compte des circonstances de chaque catégorie particulière de personnel.

Couverture par la CAPS

L'OMS recommande au personnel des NU de prendre des vitamines pour renforcer le système immunitaire contre le COVID-19 mais la CAPS ne les prend pas en charge. De nombreux membres du personnel se sont dit curieux de savoir quels éléments de soins de santé remboursables peuvent être remboursés par la CAPS. Une grande confusion concernant le paiement s'est installée lorsque des membres du personnel et leurs personnes à charge ont volontairement fait un test COVID. Le personnel a exprimé une forte demande pour que la CAPS prenne à l'avance des dispositions de service avec des hôpitaux répondant à des normes élevées pour les membres du personnel et leurs familles.

Recrutement & Sélection et politique des contrats

Dans la région, la transparence et la responsabilisation dans les processus de Recrutement et Sélection continuent à être mises en doute, le personnel dénonçant en permanence l'absence de transparence et de justification des procédures. La procédure de R&S pour un poste d'Administrateur national à Dhaka a dû être recommencée, sa sélection s'étant avérée défailtante. Certains lieux d'affectation intègrent des représentants du Syndicat du personnel dans les jurys d'entretien, alors que d'autres les cantonnent à un rôle d'observateur ou refusent qu'ils participent au R&S. Le Syndicat du personnel dans la région demande instamment à la Direction du Bureau régional pour l'Asie-Pacifique d'appliquer à cette région la convention collective signée en mars 2014, afin de garantir le rôle de représentant du Syndicat du personnel dans toutes les pratiques de R&S incluant des projets de CT. Le personnel de la CT devrait avoir des contrats à long terme correspondant à la durée de mise en œuvre du projet, et un programme de développement de carrière devrait être incorporé dans les projets. L'OIT a adopté la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail, qui souligne l'importance d'investir dans les êtres humains par l'amélioration et le recyclage des compétences des personnes. Cette recommandation correspond tout à fait aux intérêts du personnel de l'OIT, de sorte que le Bureau devrait investir plus de ressources pour aider le personnel à améliorer ses compétences, ses connaissances et son expérience, en association avec la mise en place d'une politique active de mobilité géographique et fonctionnelle du personnel.

Réforme des NU

La réforme des NU est source de tension accrue pour le personnel. Le bâtiment de l'ESCAP est en cours de rénovation afin de créer plus d'espace et d'y installer un plus grand nombre d'agences des NU. Le Syndicat

du personnel à Bangkok fait face à des problèmes liés à des matières dangereuses et à l'espace de bureau ouvert dans le cadre de la rénovation du bâtiment de l'ESCAP. CO-Hanoï, qui a déménagé dans les locaux de ONE UN en décembre 2019, fait face à des questions d'identité car l'OIT n'est pas autorisée à utiliser son propre logo à l'intérieur du bâtiment. CO-Manille est à la recherche de nouveaux bureaux et l'une des options est de déménager dans la Maison des NU [« UN House »]; ce qui inquiète certains membres du personnel. La pandémie de COVID a suscité un renforcement du niveau de collaboration entre l'OIT et d'autres agences des NU pour des réponses communes au niveau des pays, ce qui engendre des problèmes administratifs et des surcharges de travail pour le personnel. Il faut absolument que le personnel soit rapidement informé des changements de politique et de réglementation liés au Système commun des NU.

Résultats de l'enquête locale sur les conditions d'emploi

Des enquêtes locales sur les conditions d'emploi ont été conduites dans les lieux d'affectation de Dhaka, Manille, Phnom Penh, Islamabad, Katmandu et Yangon. Les résultats de l'enquête ont été négatifs dans plusieurs lieux et le Syndicat du personnel du BIT a pris des initiatives conjointes avec la Fédération des associations du personnel des NU (FUNSA), y compris en proposant des déclarations et des réunions avec le Coordinateur-résident des NU. Il devient de plus en plus difficile de conduire une enquête sur les conditions d'emploi dans la mesure où les comparateurs ne trouvent pas d'intérêt à y participer car ils ne retirent aucun avantage d'une telle participation. Le Syndicat du personnel et l'Administration devraient conjuguer leurs efforts pour pousser à la révision de la méthodologie de l'Enquête sur les conditions d'emploi Hors-siège. Une formation pour renforcer les capacités des représentants du Syndicat du personnel auprès du Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi est nécessaire. Le Syndicat du personnel se battra pour éviter l'introduction à l'avenir de doubles ou triples échelles des salaires.

Réexamen des descriptions de postes

Il a été procédé à une nouvelle Description de poste générique. Avant sa mise en œuvre intégrale, le personnel des bureaux extérieurs s'est vu octroyer un délai pour faire appel dans le cas où il ne serait pas satisfait de la nouvelle Description de postes. Dans notre région, environ 20 membres du personnel ont formé un recours pour faire état de leur insatisfaction. Le Syndicat du personnel régional demande à HRD de communiquer avec ces collègues pour les informer de la manière et du moment où leurs cas seront examinés et traités et de quelles dispositions y afférentes seront prises.

Discrimination, harcèlement et abus d'autorité

Il est communément admis que des discriminations et du harcèlement se produisent sur nos lieux de travail et que leur survenue est monnaie courante, en particulier sous la forme d'abus d'autorité par des supérieurs hiérarchiques qui font une utilisation abusive de leur pouvoir contre le personnel. Les membres du personnel, en particulier dans des projets de CT, sont plus vulnérables à la discrimination et au harcèlement que le personnel relevant du budget ordinaire. Le personnel redoute de s'exprimer contre le favoritisme, le harcèlement et les discriminations invisibles. Il faut une plus grande sensibilisation à la prévention, et la politique de tolérance zéro du Bureau devrait effectivement être mise en œuvre dans tous les cas.

Europe et États arabes

Membre titulaire : Rania Bikhazi (sortant)

Membre suppléant : Jean-Louis Dominguez (sortant)

Bureau régional pour les États arabes :

Depuis le début de la crise COVID-19 au Liban et suite à une malheureuse affaire de faute professionnelle qui a finalement été classée fin 2019, un certain nombre de membres du personnel ont décidé de quitter le Syndicat du personnel et ont exprimé leur mécontentement vis-à-vis de la direction et du SUC dans la manière dont les crises liées au lieu de travail ont été traitées. Les relations de travail ont été tendues,

stressantes et un sentiment général de méfiance a prévalu au sein du bureau. Pendant la fermeture et en raison des accords de télétravail, le niveau de stress a considérablement augmenté en raison de l'accroissement de la charge de travail et des problèmes de connectivité fréquemment rencontrés au Liban. À cela s'est ajoutée l'explosion qui a dévasté Beyrouth, déplacé de nombreux membres du personnel de l'OIT à Beyrouth et causé de graves dommages émotionnels.

En ce qui concerne le COVID-19 et les mesures de confinement, la direction a demandé au SUC Beyrouth de faire partie d'un groupe de travail sur le retour au bureau, composé d'un représentant de la direction, d'un spécialiste de la SST et du président de la SU. Le rôle de la Task Force était d'organiser le retour en toute sécurité des collègues dans les principaux bureaux de Beyrouth et dans les bureaux extérieurs de la région arabe, d'aider à la rédaction des évaluations des risques et des « SOPs » (Procédures d'exploitation normalisées), d'élaborer des plans de retour au bureau et de s'assurer que les situations personnelles du personnel et les conditions médicales sous-jacentes soient prises en compte par les RH et la direction. Le SUC a apprécié et reconnu les efforts de la direction pour inclure le SUC dans le groupe de travail et consulter régulièrement le SUC sur les décisions importantes.

Suite à l'explosion de Beyrouth, le SUC a également participé au processus de vérification de la sécurité de tous les collègues ROAS, a pris un peu de temps pour se reposer et récupérer, a été relocalisée en douceur dans des zones plus sûres au Liban et a eu un accès correct à l'électricité et à la connexion Internet pour ceux qui souhaitaient continuer à travailler. En consultation avec le SUC de Beyrouth, la direction a pris l'initiative d'engager un psychiatre pour accompagner le personnel émotionnellement affecté et d'impliquer le responsable du bien-être du personnel de l'OIT. En outre, le SUC a conseillé la direction sur un certain nombre de mesures proactives telles que :

- Permettre aux membres du personnel de soumettre des demandes de jours de congé spéciaux,
- Organiser une autopsie pour tirer les leçons de l'explosion de Beyrouth et de la réaction du bureau à celle-ci, en veillant à ce que le maintien du mode de travail habituel ne soit pas considéré comme allant de soi et à ce que le personnel dispose du temps nécessaire pour se reposer et se rétablir.

Les principales préoccupations soulevées par le personnel des bureaux des États arabes :

- Précarité des contrats
- Questions liées à la SST en période de pandémie et entretien général du bureau
- Le favoritisme perçu de la direction vis-à-vis de certains membres du personnel
- Manque occasionnel de transparence de la gestion
- Certaines formes d'intimidation et de harcèlement sur le lieu de travail
- Salaires et fonds de pension : Le personnel national demande la dollarisation du barème des salaires compte tenu de la crise financière au Liban en particulier
- Reclassement principalement du personnel G qui se sent bloqué dans son grade depuis plusieurs années

Dans l'ensemble, la communication entre le Syndicat du personnel et l'Administration a été régulière et efficace. L'administration a écouté les recommandations du Syndicat et en a tenu compte. Des réunions régulières (presque trimestrielles) ont été organisées avec la direction et plusieurs réunions ad hoc ont eu lieu pour discuter de cas/plaintes spécifiques. Dans le contexte de COVID-19 et de l'explosion de Beyrouth, la communication entre la SUC et l'administration a considérablement augmenté et un suivi régulier est assuré.

Bureaux de l'OIT à Ankara et à Moscou :

En général, les relations de travail entre les collègues du bureau sont bonnes, mais le niveau de stress est très élevé compte tenu de la forte augmentation de la charge de travail liée à l'augmentation du nombre

de projets qui ont été réalisés. Un point important soulevé est la nécessité d'améliorer la réglementation de l'OIT sur l'allaitement maternel et le congé de maternité, conformément au bulletin du Secrétaire général des Nations unies sur la "Politique en matière d'allaitement maternel".

Les principales questions soulevées par les deux bureaux sont les suivantes :

- **Comité local d'enquête sur les salaires (LSSC) :**

Il existe un Comité local d'enquête sur les salaires (LSSC) dans lequel l'OIT est représentée. Les résultats de l'enquête salariale globale ont été sérieusement remis en question et critiqués par le personnel local, car les augmentations de salaire sont restées bien inférieures aux taux d'inflation dans le pays et ont été affectées par les fluctuations des taux de change. En outre, les résultats ont encore aggravé l'écart entre les salaires du personnel G et NO, ce qui aggrave l'inégalité au sein du personnel des Nations unies. Les membres du SU de l'OIT ont porté cette question critique à l'attention du secrétariat du SU et du conseiller juridique du SU afin de solliciter leurs conseils et leur soutien pour soumettre un dossier de plainte au Tribunal de l'OIT. Cependant, après une discussion approfondie avec SU, en raison de contraintes de temps et selon l'avis du conseiller juridique, un dossier de plainte n'a pas pu être soumis au Tribunal. Il y a donc eu quelques démissions de membres au cours de cette période à Ankara.

Dans le même esprit, mais concernant les professionnels, on peut s'inquiéter de ne pas voir la mise en œuvre des résultats de la dernière enquête de la CFPI sur le coût de la vie qui aurait entraîné une augmentation du coefficient d'ajustement après ajustement de 13,3 à 19,2. Toutes les agences des Nations unies basées en Turquie appliquent les décisions de la CFPI, à l'exception de l'OIT. Cela signifie que pour un même grade/échelon, les fonctionnaires de l'OIT sont payés 5,2 % de moins que leurs homologues des autres agences. Cette question devrait être suivie de près et faire l'objet de mesures correctives.

Au bureau de l'OIT à Ankara, le personnel estime que des mesures spéciales pourraient être envisagées pour relever les défis actuels en suivant les solutions proposées :

- Il est suggéré d'envisager de fixer les salaires du personnel local à un montant en USD afin de protéger le personnel des Nations unies contre les immenses fluctuations des taux de change et une inflation élevée.
- Appliquer une prime n'ouvrant pas droit à pension afin de compenser les pertes des membres du personnel.
- De plus, en Turquie, tous les agents G sont diplômés de l'université ou ont un master, donc si le fait d'avoir obtenu un diplôme d'études secondaires suffit pour être agent G, il devrait y avoir un paiement de prime pour les agents G diplômés de l'université.

La même préoccupation s'applique au bureau de Moscou où l'OIT est représentée au LSSC et est une agence de coordination pour les agences des Nations unies en RF depuis 2016.

Il n'y a aucun intérêt pour le LSSC dans le pays à prendre des mesures et à collaborer avec les comparateurs. L'exercice demande trop de travail et de temps au personnel local pour obtenir des informations des comparateurs qui ne sont pas intéressés à participer à de telles enquêtes. Il pourrait y avoir beaucoup d'intérêt s'il y a un avantage mutuel comme un rapport partagé pour augmenter le sentiment de concurrence entre les entreprises.

Comme solution proposée, la formation des membres du comité local des salaires contribuerait à accroître les capacités pour les futures enquêtes.

- **Développement du personnel :**

En raison des limites des critères d'éligibilité fixés par HRD sur l'utilisation du Fonds de développement du personnel (FDP) pour le personnel des DC, malheureusement un nombre limité de personnel pourrait bénéficier du FDP étant donné que la majorité du personnel d'Ankara est sous contrat DC avec moins de

3 ans de travail. Toutefois, le Bureau utilise le FDP pour les programmes de formation communs du personnel afin que tous les membres du personnel bénéficient dans la mesure du possible des fonds. Il est important de noter que le montant total des fonds alloués à l'OIT-Ankara n'est pas suffisant pour couvrir les besoins de formation de tous les membres du personnel concernés. Les critères d'éligibilités devraient être revus afin de les rendre plus inclusifs et plus flexibles, en particulier pour le personnel du DC.

- **SHIF :**

Bien qu'il y ait eu une amélioration à petite échelle après l'introduction du système de soumission en ligne et pendant le Covid 19, les remboursements des demandes sont encore retardés.

Tous les autres programmes médicaux des agences des Nations unies en Turquie ne font aucune distinction entre public et privé et remboursent à 100 % les frais de chirurgie et les lits d'hôpitaux. Pourquoi, au sein de l'OIT, l'hospitalisation et la chirurgie à 80 % dans les hôpitaux non publics, alors qu'il n'existe pas de services médicaux fiables et appropriés dans les hôpitaux publics de certains pays ?

Certaines agences des Nations unies ont des accords avec les hôpitaux (le PNUD et le FNUAP avec l'hôpital Florence Nightingale, etc...) ; l'OIT devrait aller de l'avant en établissant de tels accords avec les cliniques et les hôpitaux.

La politique SHIF exclut également les personnes à charge (en particulier l'épouse/l'époux) du personnel dont le revenu personnel est supérieur à un certain montant : Il conviendrait de réexaminer cette question.

Suggestions pour améliorer la CAPS :

- Envoyer plutôt des rapports électroniques sur le remboursement (les documents verts).
- Créer des cartes SHIF électroniques, afin qu'il ne soit pas nécessaire de les envoyer partout dans le monde (et donc, pas de retards avec le pouch) et cela permettrait d'économiser de l'argent.
- Améliorer les canaux de communication et les rendre électroniques.

Les principales préoccupations soulevées par le personnel des bureaux d'Ankara et de Moscou sont les suivantes :

- Les fluctuations des taux de change et la détérioration du pouvoir d'achat.
- Faible augmentation des salaires et inégalité accrue entre les salaires du personnel G et NO.
- Modalités de télétravail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée (charge de travail et stress).
- Paiements au titre du SHIF.

Bureaux de l'OIT en Europe occidentale : Bruxelles, Lisbonne, Paris, Madrid et Rome :

Dans l'ensemble, les bureaux d'Europe occidentale sont satisfaits des nouveaux services en ligne du SHIF. Il y a une absence générale de comités dans ces bureaux étant donné leur petite taille.

Les principaux points communs soulevés par ces bureaux sont les suivants :

- Le cadre d'évaluation des performances n'est lié à aucune perspective d'évolution de carrière.
- Aucune possibilité d'évolution professionnelle pour le personnel G dans ces petits bureaux et les nouvelles descriptions de poste ne reflètent pas le travail effectué par le personnel G dans ces bureaux.
- Le relevé de pension de l'OIT devrait inclure la cotisation versée par l'organisation. À Bruxelles, la pension est imposée malgré le fait qu'il s'agit d'un salaire différé. Par conséquent, l'accord de siège doit être renégocié avec le gouvernement belge afin d'obtenir les mêmes avantages que les fonctionnaires de l'UE.

À Bruxelles en particulier, les salaires du personnel local sont bloqués depuis juin 2017, la LSS n'ayant pas été correctement gérée par l'UNOHR. Cette question doit faire l'objet d'un suivi attentif afin de s'assurer que des mesures correctives sont prises.

Bureau de l'OIT à Budapest :

Bonne collaboration générale entre la direction et le SU pendant les périodes de COVID-19 et du blocage correspondant.

Sur la question de l'enquête salariale, un groupe de travail composé de membres de toutes les agences des Nations unies présentes à Budapest tente de résoudre le problème de l'enquête salariale et de la méthodologie utilisée. Entre les enquêtes salariales menées en janvier 2013 et octobre 2018, le salaire net du GS-5/01 est passé de 20 669,81 dollars à 17 978,26 dollars (-13 %). Les prix de l'épicerie ont augmenté de 40 % en moyenne depuis janvier 2010 et les prix de l'immobilier à Budapest ont augmenté de 86 % entre la fin 2013 et la même période de 2018. La question de la méthodologie utilisée doit être soulevée par le SU de l'OIT et les fédérations de tutelle pour faire pression sur la CFPI afin qu'elle la révisé.

En ce qui concerne l'évaluation des performances, le bureau souhaiterait qu'elle soit liée aux perspectives d'évolution de carrière et qu'elle devienne un outil de motivation et non une formalité.

Les principales questions d'importance soulevées par le bureau de Budapest concernent les modalités de télétravail, l'enquête sur les salaires et les règlements de la SHIF.

Turin

Membre titulaire : Jesus Garcia Jimenez (sortant)

Membre suppléant : Laurence Dubois (point focale)

En 2019-2020, la SUC a poursuivi la mise en œuvre de son programme selon une approche transparente, participative et démocratique visant à renforcer le rôle du Syndicat du personnel.

Le personnel a été régulièrement informé des résultats des discussions concernant les questions collectives. Le personnel a également été régulièrement informé des discussions tenues avec la direction sur ces questions.

Des assemblées générales ont été organisées régulièrement avec les membres et des réunions d'information et des assemblées extraordinaires ont eu lieu lorsque cela s'est avéré nécessaire.

La période 2019-2020 a été marquée par la mise en œuvre complète de l'accord sur les contrats de projet, après l'inclusion, en tant que personnel éligible à la promotion personnelle, de tous les membres du personnel titulaires de contrats à budget variable ; toutefois, des progrès limités ont été réalisés sur certaines questions en suspens reportées de 2018-19, telles que l'évolution de carrière du personnel et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'Assemblée et le SUC ont insisté sur l'importance de poursuivre ce processus, en cohérence avec les "Lignes directrices pour un environnement favorable", distribuées par le Secrétaire général António Guterres. Le Secrétaire général reconnaît l'importance des arrangements de travail flexibles pour équilibrer les demandes du personnel au travail avec la vie en dehors du bureau et le défi de trouver de nouvelles et meilleures façons de gérer efficacement les personnes, le temps, l'espace et la charge de travail. Il présente également différentes options intéressantes d'aménagement du temps de travail. Beaucoup d'entre elles sont en accord avec l'enquête que le ITC-ILO SU a menée sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en 2018.

Le Syndicat du personnel a également souligné dans plusieurs réunions du CNP l'importance de parvenir à un accord avec la direction, de garantir un développement de carrière adéquat pour le personnel actuel et, en même temps, d'assurer un personnel du plus haut calibre en termes d'efficacité, de compétence et d'intégrité.

Il y a un manque de mobilité horizontale et de collaboration entre les programmes de formation technique et une tendance de la direction à créer une concurrence entre les unités. Le SUC a fait part à la direction du mécontentement de plusieurs membres du personnel concernant la manière dont plusieurs postes vacants ont été pourvus, et a appelé à une discussion ouverte sur la question de l'évolution des carrières. Le manque d'uniformité des récentes décisions de nomination et l'incapacité à traiter la question de l'évolution de carrière continueront à mettre à rude épreuve les relations entre le Syndicat du personnel et la Direction tant que ces deux questions n'auront pas été traitées de manière adéquate.

En outre, le Comité du Syndicat du personnel a demandé que le Directeur du Centre annule la décision du 1er avril 2018 d'appliquer l'indemnité de poste révisée pour les catégories professionnelles et supérieures du personnel basé à Turin. Ceci au motif qu'une telle décision était fondée sur une décision illégale de la CFPI telle que condamnée par le TAOIT dans son jugement du 3 juillet 2019 et compte tenu de la pratique antérieure d'alignement sur l'OIT en la matière comme le montrent les notes d'information du HRS 63/2018 et 65/2018 respectivement.

La SUC a également fait part à la Direction de sa préoccupation concernant l'utilisation de "personnel non fonctionnaire" (par le biais de "partita iva" ou d'autres mécanismes similaires), qui travaillent pendant de longues périodes et déguisent, avec ce genre de formule, une véritable relation employeur-employé.

Le Syndicat du personnel a rencontré plusieurs fois les stagiaires au cours de l'année 2019, qui ont préparé ensemble une proposition (17 d'entre eux) que le SUC a envoyée à la direction ; cette proposition a été présentée à tout le personnel en assemblée par l'un des stagiaires.

2019 a été l'année de la première retraite commune entre le SUC et la direction. Le SUC a considéré cette retraite commune comme une opportunité de discuter de questions importantes avec la direction afin d'améliorer les conditions de travail de tous les membres du personnel.

III. AUTRES ORGANES

Section des Anciens fonctionnaires

Secrétaire exécutif : François Kientzler

Ce rapport de la section des Anciens, compte tenu de la pandémie en cours est particulier. Les membres du Bureau de la Section des anciens du Syndicat n'auront pas pu accéder à leur bureau durant 6 mois, soit de la mi-mars 2020 jusqu'au 17 septembre. Ce jour-là, François Kientzler, Secrétaire exécutif de la Section, après avoir suivi l'ensemble du protocole en vigueur a obtenu l'autorisation d'accéder au BIT. Les membres du Bureau se sont réunis pour la première fois depuis le début de la pandémie le mercredi 23 septembre à l'extérieur du BIT.

Nous souhaitons, en premier lieu rendre hommage à notre regretté Nari (Venkataraman Narasimhan), décédé en décembre 2019, qui a été un fidèle trésorier de la Section des Anciens depuis son départ à la retraite après avoir été trésorier du Syndicat du BIT durant de très longues années. Il était connu des tous les anciens du BIT et il a assumé ses responsabilités de trésorier jusqu'à ce que les forces et la vie l'aient quitté. Nous le regrettons beaucoup.

Durant tous ces mois passés sans accès au BIT nous avons pu maintenir nos contacts avec nos membres et le Syndicat, en particulier avec Catherine Comte, Présidente, et son secrétariat. La Section des anciens disposant d'un bureau et de l'accès au système informatique du BIT a pu continuer à consulter l'intranet du BIT et sa boîte de courrier électronique à partir de l'extérieur comme les employés actifs en télétravail. Aussi nous avons pu répondre à tous les mails qui nous ont été adressés et prendre connaissance des préoccupations et parfois des remerciements qui ont été exprimés par de nombreux retraités. Nous avons pu accéder à toutes les informations diffusées par le BIT via l'intranet, communiquer par mail avec nos adhérents et leur faire un courrier postal au mois d'août. Toutefois nous n'avons pu accéder à nos fichiers que depuis mi-septembre ce qui n'a pas permis les mises à jour requises et surtout l'avancement dans la publication d'un nouveau numéro de *Message* que nous publions dans un premier temps sur notre site web.

Des représentants du Bureau de la Section ont assisté comme chaque année à l'Assemblée générale du Syndicat du mois de février. Compte tenu de la pandémie l'événement conjoint actifs-retraités prévu au printemps pour fêter le Centenaire du Syndicat n'a pas pu se réaliser à ce jour. Toutefois un lien a été établi sur notre site web avec le blog du Syndicat relatant les interviews des anciens Présidents du Syndicat qui devaient participer à cette célébration. La Section réaffirme sa volonté d'être plus présente auprès des retraités des régions pour les aider à se structurer et est prête à mettre de l'espace du site web de la Section à leur disposition. Elle compte sur les délégués syndicaux régionaux pour faciliter cette collaboration. La Section a continué à recevoir des informations notamment sur la Caisse des pensions via l'AAFI-AFICS de Genève et a participé à 2 visio-conférences de son Conseil.

Notre site web, hébergé à l'extérieur du BIT a pu régulièrement être alimenté grâce à Azéddine Séfriou, notre webmaster avec des informations que nous avons obtenues de l'intranet du BIT et du Syndicat. Les éléments statistiques sur le nombre de visiteurs du site nous ont montré son importance, près de 500 au mois d'août. Nous avons posté plusieurs articles qui devraient paraître dans le numéro 68 de *Message*. A ce propos, Ivan Elsmark, éditeur durant plus de 20 ans de *Message* a cessé son engagement régulier et nous sommes à la recherche d'un autre éditeur. Nous envisageons une nouvelle formule de cette publication. Nous y avons aussi posté les 2 derniers numéros de *Message* (65 et 66-67) qui n'ont pas à ce jour été archivés par la Bibliothèque du BIT.

En effet, l'année 2020 devait marquer un tournant dans l'organisation et le fonctionnement du Bureau de la Section. Notre fidèle secrétaire depuis de longues années, Marianne, a cessé ses activités fin décembre 2019 et nous ne souhaitons pas la remplacer pour des raisons d'économie et aussi car la plupart des membres du Bureau maîtrisent l'outil informatique ; nous disposons d'ailleurs de trois PC. Deux nouveaux membres venaient de rejoindre le Bureau et ils ont été confirmés dans leur désignation lors des élections de fin d'année 2019, Carmen Sottas et Guy Bezou. John Meyers a été coopté en ce début d'année 2020 comme deux places au Bureau étaient vacantes. Nous les félicitons tous les trois mais malheureusement ils n'ont pas pu exprimer à ce jour leur plein talent et engagement auprès des membres de la Section. La réunion du Bureau de la Section du 23 septembre a fait le point sur les contraintes de fonctionnement mais aussi des sujets d'actualité et récurrents à savoir la protection maladie et la santé des retraités et les questions de pension.

Afin de diversifier les possibilités de transmission des feuilles de remboursement des soins la CAPS a étendu au printemps 2020 aux retraités la possibilité de la transmission électronique des feuilles de soins. Elle devrait être d'un atout important pour les retraités des pays hors de Genève qui disposent d'un accès internet et qui l'utilisent. Une période de test avait été proposée à certains retraités et à présent le système est étendu à la totalité des retraités. Toutefois la transmission par courrier ou le dépôt direct au BIT des demandes de remboursement restent possibles et se poursuivra. Le Bureau n'a pas encore fait le bilan de cette innovation avec le Secrétaire exécutif de la CAPS qu'il souhaite inviter à une prochaine réunion.

Nous avons continué à contacter tous les fonctionnaires partant à la retraite dont la liste nous est fournie chaque mois par l'administration ; ceux-ci n'étaient pas très nombreux cette année. Nous avons enregistré

plusieurs adhésions à la Section. L'administration du BIT nous envoie de même les avis de décès d'anciens fonctionnaires ou de leurs conjoints dont elle a connaissance ; nous établissons chaque année une liste des personnes retraitées du BIT décédées, anciens fonctionnaires ou conjoints ayants-droit; nous l'avons publiée sur notre site. Malgré la pandémie du coronavirus nous avons enregistré un nombre signifiant de décès moindre que les années passées à cette même période. Ceci peut-être à cause de la prudence des aînés durant ce période de pandémie.

Enfin, si certains retraités membres de la Section sont décédés, d'autres ont adhéré à la Section et d'autres encore ont changé d'adresse. Compte tenu du fait que nous n'avons pu accéder que récemment au BIT nous n'avons pas pu mettre à jour nos fichiers comme nous l'aurions souhaité. Mais la porte d'entrée au BIT a été de nouveau franchi et cette tâche nous attend. Nous espérons, en restant prudents et en suivant les consignes de protection, pouvoir reprendre une activité plus normale et régulière. Le Bureau de la Section s'est réuni à Gex dans un local d'une association ; cette situation ne peut être que provisoire pour nous. Nous espérons pouvoir réintégrer nos locaux du BIT le plus tôt possible mais, bien sûr, en respectant toutes les protections et dispositions de santé notamment des plus âgées que le BIT a mises en place.

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

L'année 2019 a été exceptionnelle, aussi bien pour le GPAFI que pour La Mutuelle, avec une hausse significative des revenus.

Concernant La Mutuelle, la hausse des revenus provient majoritairement d'excellents résultats enregistrés sur les mandats de gestion au 31 décembre 2019. Les pertes latentes enregistrées jusqu'alors ont toutes été comblées et un gain latent significatif a été constaté. Cependant, sachant qu'une partie significative des avoirs est investie sur les marchés financiers, et compte tenu de la chute vertigineuse de ces derniers en raison du coronavirus, les Membres du Conseil d'investissement ont souhaité poursuivre leur ligne de conduite, en vigueur depuis la crise des *subprimes* survenue en 2007-2008, à savoir d'adopter la plus grande prudence afin d'assurer la pérennité de La Mutuelle. Par conséquent, le Conseil d'Administration a décidé de ne pas distribuer la totalité de l'excédent de recettes, mais de proposer une rémunération globale identique à celle de 2018, soit 1.05% répartie entre un taux d'intérêt de 0.20% et un bonus de 0.85%, puis d'allouer le solde, soit CHF 4'762'641 à la réserve extraordinaire afin de faire face à une possible moins-value sur les investissements.

Même si les réserves ordinaires et extraordinaires, qui ont été significativement augmentées à la suite de la crise des *subprimes* pour réduire le risque encouru par La Mutuelle, et qu'elles se montent, pour le Fonds en CHF et au 31 décembre 2019, à CHF 70 millions, soit 18% du total du bilan moins les réserves hors la nouvelle attribution, la prudence doit continuer à être privilégiée et ce d'autant plus dans un environnement de baisse de revenus et de taux d'intérêt négatifs.

Concernant le GPAFI, il y a eu une forte hausse de l'excédent de recettes qui provient de l'augmentation des commissions de gestion des assureurs liée à l'accroissement du nombre d'assurés et à la renégociation des contrats d'assurance. Concernant ce dernier point, les discussions initiées en 2018 avec les compagnies d'assurance ont été poursuivies. Une revue des relations avec tous les partenaires a été réalisée pour effectuer des ajustements contractuels et, si cela s'avérait possible, simplifié les processus opérationnels. L'un des objectifs était aussi de pouvoir maintenir une stabilité des primes sur plusieurs années afin d'éviter l'angoisse de fin d'année, ce qui a été accepté par les partenaires du GPAFI. En ce qui concerne la fixation des primes, il est important de comprendre que le niveau des primes dépend de la stabilité d'un contrat d'assurance. Le contrat principal, soit l'assurance complémentaire des frais de santé, contracté auprès d'UNIQA, est un contrat équilibré, à savoir que les primes sont suffisantes pour couvrir les frais des assurés et de l'assurance. Dans ce contexte, il n'a malheureusement pas été possible d'accepter les

retraités de l'UIT dans l'assurance complémentaire des soins de santé, à la suite du transfert de l'assurance de base des fonctionnaires de l'UIT auprès d'UNSMIS. En effet, les dépenses médicales étant statistiquement plus élevés à partir d'un certain âge, le risque qu'un déséquilibre impliquant une augmentation des primes de l'ensemble des assurés, soit plus de 9'400, survienne dans un horizon-temps proche ne pouvait pas être accepté.

Concernant l'année 2020, il est bien difficile de dire combien de temps la pandémie actuelle va affecter l'activité et de quelle façon. Néanmoins, L'AMFI prévoit de lancer l'appel d'offres pour le changement du système informatique, dont le coût est estimé à CHF 1'200'000, ainsi que l'appel d'offres pour l'assurance des prêts. L'analyse de risques devra également être mise à jour et la vérification de la conformité fiscale finalisée.

Le Comité des stagiaires (INTERNBOARD)

Représentante du Syndicat chargée des relations avec le Comité des stagiaires : Patricia Rangel Charrier

Comme par le passé, le Syndicat a participé à plusieurs réunions régulières organisées par le Comité des stagiaires afin que les préoccupations et difficultés des stagiaires soient prises en compte. Une excellente collaboration à travers un dialogue immédiat et constructif a été également en place avec le chef de la branche HR/OPS, la responsable du programme de stage à HRD, notamment par la présence de la représentante du Syndicat aux réunions d'introduction organisées au moment de la bienvenue aux nouveaux stagiaires.

De par l'importante rotation des stagiaires au sein des départements, le Syndicat se dédie pleinement à les informer de leurs droits et de leur liberté, avec la mission de les accompagner dans leurs démarches de soutien lorsque des situations difficiles se présentent, en ayant comme fil conducteur le respect à la pleine confidentialité. Il va de soi qu'ils puissent également consulter directement avec la conseillère juridique, sans avoir au préalable demandé l'avis du Syndicat. En effet, nous avons été informés d'une possible situation d'harcèlement et, sans délai, des mesures nécessaires ont été prises.

Dans la continuité de l'année précédente, le coordinateur du groupe de travail Diversité, Égalité, Équilibre Travail-Vie Privée du Syndicat s'est impliqué avec dévouement à la campagne du Mois de la Diversité des Stagiaires, notamment avec une contribution à la conception et à la mise en œuvre d'une enquête sur la diversité, dont les résultats ont été partagés par le Comité du Syndicat et par HRD.

Sous l'impulsion du secrétaire général du Syndicat et avec la collaboration du HRD, INTSERV et Eldora, l'équipe des stagiaires a présenté avec succès le nouveau projet d'accès gratuit au buffet de salades de la cafétéria pour tous les stagiaires du BIT.

Compte tenu de la situation de pandémie de la COVID 19 en Suisse et dans le monde, notamment la fermeture des frontières et la réduction des vols, le HRD a immédiatement invité le Syndicat à connaître les possibilités proposées aux stagiaires de quitter Genève et de poursuivre leurs stages par le biais du télétravail depuis leurs pays d'origine, en tentant de les rassurer de la continuité du paiement de leurs allocations de stage. Pour ceux et celles qui ont rencontré des difficultés pour prendre un vol ou tout autre problème personnel ou financier, l'action du HRD a été remarquable.

Avec honneur et conscience du chemin parcouru et les défis futurs, le Programme de Stages de l'OIT fut considéré comme le meilleur programme au sein des Nations unies pour l'année 2019. Ceci mérite d'être souligné, en remerciant à tous ceux et celles qui croient y travaillent ensemble pour que les conditions décentes soient également appliquées à cette jeunesse brillante qui prendra le relais dans la construction d'un monde du travail juste, équitable, sûr et inclusive.

**ANNEXE
(Pour adoption)**



**NOTRE VISION, NOTRE MISSION,
NOS OBJECTIFS ET NOS MODALITES D'ACTION
2020-2025**

VISION

Un Syndicat du personnel mondial qui, à l'aube de son second Centenaire, accompagne la transformation de l'OIT et garantit un environnement de travail décent, en représentant tout le personnel* en tant que partenaire égal et solide dans le dialogue social.

MISSION

Nous promouvons la justice sociale, l'équité et l'égalité pour tout le personnel* afin d'avoir UNE SEULE OIT

en :

- mobilisant et nous organisant en vue d'un Syndicat du personnel encore plus fort et mieux équipé ;
- sauvegardant et améliorant les conditions de travail et d'emploi décentes pour tout le personnel de l'OIT ;
- négociant des accords collectifs justes, transparents et efficaces avec l'Administration.

* « Tout le personnel » inclut toutes les catégories, sans aucune distinction quelle qu'elle soit.

OBJECTIFS (2020-2025)

<p>Relations professionnelles : Garantir que le dialogue social et la négociation collective soient pérennes et efficaces grâce à la mise en œuvre effective de l'Accord de reconnaissance et de procédure (2000).</p>
<p>Sécurité de l'emploi : Négociation d'une politique contractuelle protectrice, juste et inclusive pour mettre fin à la précarité récurrente et réduire les disparités entre différents types de contrats. Œuvrer à un processus équitable et normalisé de recrutement pour tout le personnel par l'amélioration ou la création d'instances paritaires pour la mobilité et le redéploiement.</p>
<p>Un parcours d'évolution de carrière pour tout le personnel lié à un système d'évaluation de la performance juste et transparent - avec un accès égal au fonds pour le perfectionnement du personnel -, et associé à une formation adéquate ; une procédure de classification des emplois négociée et appropriée ; un système de recrutement et de mobilité équitable qui respecte la diversité du personnel ; et un mécanisme de reconnaissance transparent.</p>
<p>Renforcement de la sureté du personnel, de l'hygiène et sécurité au travail et de la santé et du bien-être tant physiques que mentaux pour tout le personnel de l'OIT de par le monde dans le contexte de crises multidimensionnelles et garantie d'un traitement égal pour tout le personnel de même que des initiatives de soutien en réponse à la crise dans des contextes fragiles.</p>
<p>Une protection sociale intégrale : Assurer que les fonds de retraite et d'assurance santé soient adéquats, efficaces et durables. Militer et négocier pour la création de régimes d'assurance chômage et d'assurance maternité / paternité / parentale.</p>
<p>Un lieu de travail divers, inclusif, égal et équitable grâce à la lutte contre toutes les formes de discrimination et à la promotion d'une OIT exempte de violence et de harcèlement : en s'inspirant de la C.190 adoptée récemment et en s'alignant sur les règles et règlements de l'ensemble du système des NU contre toutes les formes de violence et de harcèlement au travail.</p>
<p>Protection de l'indépendance de la fonction publique internationale : Défendre et appuyer le caractère exclusivement international du personnel (Article 9, paragraphes 4 et 5, de la Constitution de l'OIT), promouvoir son impartialité et défendre l'intégrité et l'indépendance du TAOIT.</p>
<p>Un Syndicat encore plus fort et mieux équipé : Par le maintien et l'augmentation du nombre de ses adhérents, le renforcement de la solidarité, la consolidation des capacités des représentants du Syndicat, et par l'amélioration des opérations internes, de la communication et de la cohérence dans ses actions.</p>

MODALITÉS D'ACTION (2020-2025)

MISSION	MOYENS ¹
<p>1 – Mobiliser et s'organiser pour un Syndicat du personnel encore plus fort et mieux équipée :</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accroître le taux d'adhésion des membres du personnel. - Renforcer la communication en anglais, français et Espagnol, (pages web et plateformes de médias sociaux,) et la capacité du Syndicat de communiquer avec les membres afin d'obtenir leur soutien en temps opportun. - Formation pour : <ul style="list-style-type: none"> • tous les membres exécutifs du Syndicat du personnel (représentants du personnel du Siège et des bureaux extérieurs, délégués de service, secrétariat) ; • les membres sur leurs droits et obligations. - Promouvoir un syndicat du personnel d'Une Seule OIT grâce à la cohérence interne des actions et des décisions prises. - Renforcer les alliances déjà en place avec tous les acteurs jouant un rôle dans l'amélioration des conditions de travail et d'emploi de la fonction publique internationale (fédérations syndicales mondiales, CCASIP, société civile, etc.).
<p>2 – Sauvegarde et amélioration des conditions d'emploi et de travail décentes pour tout le personnel de l'OIT :</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recueillir des informations par l'intermédiaire du réseau de délégués de service et de membres au Siège et dans les bureaux extérieurs afin d'analyser les bonnes pratiques et les domaines à améliorer ; identification des violations du Statut du Personnel. - Veiller à l'égalité des droits et à l'absence de discrimination en négociant une nouvelle politique contractuelle équitable en application du principe d'« Une Seule OIT ». - Dans le cadre d'Instances paritaires statutaires, rendre formellement compte des violations identifiées de règles et de pratiques existantes et proposer des améliorations et/ou des modifications en s'inspirant des meilleures pratiques. - Entreprendre toute action appropriée (y compris toute action juridique ou collective) pour remédier à des violations et/ou à l'absence d'engagement à résoudre des problèmes ou de volonté à procéder à des améliorations. - Faire campagne et organiser le personnel en vue de réaliser des améliorations et des transformations dans le cadre plus large de l'Agenda 2030 des NU et

¹ Cette liste n'est pas exhaustive.

	<p>des Objectifs de développement durable ainsi que de la Déclaration pour l'avenir du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Négocier pour une mise en œuvre améliorée et efficace d'une politique de télétravail et d'autres modalités de travail liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à un environnement professionnel approprié. - Favoriser la création de Comités de SST dans chaque lieu d'affectation. Veiller à une représentation bien formée au sein des comités de SST. Négocier l'examen des procédures et des Outils de gestion de la performance, la transparence des Comités des rapports, pour éviter tout(e) discrimination et/ou harcèlement potentiel(le) exercé(e) sur des membres du personnel.
<p>3 – Veiller à un dialogue social efficace et négocier des accords collectifs équitables et efficaces :</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenir des paramètres relatifs à un cadre de relations de travail saines (basées sur l'équité, la confiance, l'égalité d'accès à l'information et un mécanisme d'arbitrage). - Veiller à ce que toutes les négociations soient menées dans une perspective d'égalité des sexes, de non-discrimination et d'intersectionnalité. - Renforcer régulièrement et autant que de besoin les capacités des représentants du personnel en matière de techniques de négociation.