

SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'OIT

Publication:

<http://www.ilostaffunion.org/?p=1866>

SU/AGM/2016/2/D.2

12 octobre 2016

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

SECONDE SESSION

20 OCTOBRE 2016

Rapport annuel du Comité du Syndicat du personnel
pour l'année 2016

Rapport annuel du Comité du Syndicat du personnel de l'OIT
pour l'année 2016



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

Comité du Syndicat du personnel de l'OIT

Rapport annuel pour l'année 2016

INTRODUCTION

Le Comité du Syndicat a le plaisir de vous présenter le bilan de ses activités 2015-2016.

Fort d'avoir organisé en 2015 sa réunion quinquennale mondiale, réunissant tous les représentants syndicaux du BIT, doté d'une mission modernisée et renforcée en vue de passer le cap des centaines se profilant à l'horizon, le Syndicat du personnel a mis tous ses efforts cette année pour concrétiser les objectifs qu'il s'est fixés à savoir :

Améliorer le cadre des relations professionnelles interne afin de maximiser le dialogue social, pour pouvoir lutter efficacement contre la précarité des emplois, maintenir et améliorer si possible les conditions d'emploi et de travail existantes, assurer un développement de carrière transparent et équitable basé sur des critères quantifiables et maintenir les principes fondamentaux régissant les caractéristiques de la fonction publique internationale.

Le Comité du Syndicat vous encourage à lire attentivement ce rapport afin de vous rendre compte des efforts fournis par vos représentants dans tous les domaines où ils ont légitimité pour intervenir, ceci afin de défendre vos droits, vos acquis ou d'obtenir des améliorations.

Parfois, les succès mentionnés paraîtront à vos yeux insignifiants ou d'une portée limitée à un trop petit nombre de collègues, parfois le succès mentionné vous semblera relever d'une stratégie interne syndicale ne semblant rien avoir à faire avec votre « vraie » vie professionnelle concrète. Détrompez-vous, chaque minute de discussion que vos représentants passe avec l'administration sur la plus minime des conditions d'emploi d'un groupe de personnes ou même d'un individu, chaque accord passé à l'arrachée pour sauver des collègues du licenciement, constitue une brique posée sur l'édifice qui constitue l'ensemble des conditions d'emploi et de travail de l'ensemble du personnel de l'OIT. Mais le comité du Syndicat n'est que la pointe visible de l'iceberg, ce travail présenté dans ce rapport ne peut se faire sans le soutien actif de tous les membres du Syndicat, sans l'engagement de tous nos délégués de services que nous remercions chaleureusement, mais aussi sans le courage de nos représentants les plus isolés, sur des projets TC, basés parfois dans des pays n'ayant même pas de représentation officielle de l'Organisation et n'hésitant pas, malgré leur grande vulnérabilité à s'engager à défendre les intérêts de leurs collègues tout simplement parce qu'ils sont fiers de travailler pour l'OIT.

Force et surtout solidarité ont toujours été les pierres angulaires de notre Syndicat car les collègues qui ont une plus grande sécurité d'emploi aujourd'hui ont été bien souvent les précaires d'hier et ainsi la boucle est bouclée. Cela va faire quand même bientôt faire 100 ans que cette solidarité dure. Nous souhaitons qu'elle perdure, nous comptons sur vous !

I. MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME ET DE LA STRATEGIE

SECTION 1 – Rappel des objectifs et domaines d’actions prioritaires

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 - Moyens d'action du Syndicat du personnel

I- Améliorer le cadre des relations professionnelles

Objectif : Rétablir des paramètres pour maintenir un cadre sain de relations professionnelles.

Moyens d'action

- Veiller au sein du 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.
- Obtenir un président neutre et indépendant à la tête du Comité de négociation paritaire.
- Renforcer les compétences des représentants du personnel en matière de technique de négociation.

Co-présidente du Comité de Négociation paritaire : Catherine Comte-Tiberghien

Co-Secrétaire : Katerina Tsotroudi

Membres : Thierry Bousquet, Carlos Carrión-Crespo, Dan Cork, Elisabeth Fombuena, Yvan Poulin

Conseillers techniques : Enrico Cairola, Manuel Cespedes Ocampo, Graciela Jolidon, Maria-Marta Travieso, Christiane Wiskow

Les relations professionnelles, même au sein de l'OIT, ne sont pas un long fleuve tranquille. Même si le tracé devrait être relativement balisé par tout un arsenal d'accords et de dispositions statutaires, c'est un parcours toujours semé d'embûches et d'obstacles imprévisibles. Cela veut-il dire que l'administration et le Syndicat sont en mauvais termes ? Et qu'il n'y a pas de dialogue ? Non, bien au contraire, les discussions vont bon train sur tous les sujets et pas moins de 5 à 10 réunions peuvent avoir lieu par semaine entre HRD et le Syndicat, ce qui permet de clarifier beaucoup de désaccords ou de régler de manières ad hoc une bonne majorité des préoccupations individuelles du personnel. Les difficultés surviennent lorsque des négociations importantes doivent avoir lieu et sur la difficulté d'accès égal à l'information formalisation des accords dans le cadre du comité de négociation paritaire. Des divergences d'opinion entre les deux parties sur ce qui est négociable ou pas ainsi qu'une atmosphère pas toujours propice à un dialogue constructif ralentissent aussi très souvent le processus.

Pour pallier à ces difficultés, le syndicat est finalement parvenu à obtenir qu'un président indépendant puisse mener les débats au sein du Comité de négociation paritaire et les 2 dernières sessions du CNP qui ont déjà bénéficié de ce changement, sont encourageantes. Mais nos membres doivent savoir que le plus dur est à venir et que la négociation sur la réforme de la politique contractuelle va s'avérer plus longue et difficile que prévue car les conditions pour passer un accord sont loin d'être remplies en termes d'engagement de la part de l'administration.

Pour pouvoir être à même de négocier sur un pied d'égalité, le comité a continué à encourager ses nouvelles recrues à se former aux techniques de négociation dans le cadre des cours dispensés par les fédérations auxquelles le Syndicat appartient, soit en organisant lui-même des cours sur le terrain ou en saisissant l'occasion des réunions régionales syndicales pour former les représentants syndicaux.

Améliorer la sécurité de l'emploi

A- Recrutement et sélection

Objectif : Faire le bilan de la mise en œuvre de l'Accord collectif sur le recrutement et la sélection.

Si nécessaire, proposer au RAMC des aménagements de procédures dans l'objectif de préserver l'esprit et la lettre de l'Accord, qui cherche à promouvoir la mobilité et l'évolution de carrière ainsi que la motivation et la satisfaction au travail du personnel.

Moyens d'action

- Le Comité du Syndicat continuera à jouer un rôle important dans l'examen des avis de vacances de poste, son objectif étant de garantir des descriptions de poste impartiales et de véritables possibilités d'évolution de carrière.
- Le rôle des membres indépendants des jurys techniques est essentiel pour le succès et l'équité des procédures de recrutement. Leurs relations avec eux visent à partager l'expérience du groupe de travail, à donner des conseils pratiques et à développer les éléments les aidant à s'acquitter de leur mission. Des informations en retour de la part des membres indépendants portant sur leur expérience en 2015 seraient d'une aide précieuse. Le Syndicat renforcera le rôle de ces membres, comme le prévoit l'accord collectif, en déposant plainte contre les vices de procédure liés à la composition des jurys de sélection.
- Les représentants du Comité du Syndicat continueront à jouer leur rôle au sein du RAMC sur la base d'une mise en œuvre sans faille de la procédure de R. & S. et des principes de transparence, de respect de la procédure régulière et de traitement juste et équitable.
- Le Comité du Syndicat visera en outre à garantir une bonne communication au personnel des questions relatives au nouvel accord sur les procédures de recrutement et de sélection.

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

Conseillers Techniques : Manuel Cespedes Ocampo et Graciela Jolidon

Suppléante : Katerina Tsotroudi

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

Membres: Thierry Bousquet, Carlos Carrión-Crespo, Catherine Comte-Tiberghien, Elisabeth Fombuena, Graciela Jolidon, Craig Russon, Maria-Marta Travieso, Katerina Tsotroudi.

Principales réalisations :

À la demande du Syndicat du personnel, une évaluation de la première année du RAPS a eu lieu au tout début 2016, au cours de laquelle des aménagements proposés ont été apportés par le Syndicat concernant le stade 2 de la procédure et le rôle des membres indépendants. Malheureusement, à ce jour, ces aménagements n'ont encore fait l'objet d'aucune discussion en dépit des demandes régulièrement faites à HRD, ce qui constitue un sérieux obstacle au processus. Néanmoins, au cours de sa deuxième année, le Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité (RAMC) s'est réuni 11 fois pour des questions liées à des vacances de poste et aux réunions du RAPS. Depuis janvier 2016 et à l'heure où nous rédigeons ce rapport, deux sessions du RAPS ont eu lieu et HRD prépare actuellement un RAPS 3.

Les représentants du Syndicat au RAMC se montrent extrêmement vigilants à chacun des trois (3) stades de la procédure suivie pour pourvoir les postes vacants (voir également l'annexe I au Statut du personnel) :

Demandes d'ouvertures et examen d'avis de vacances de poste

Le Comité du Syndicat participe activement au processus de recrutement, en commençant par l'examen des descriptions de poste en vue du RAPS et de celles des postes mis au concours pour les services généraux – soit quelques 70 descriptions de poste examinées jusqu'ici par le Syndicat. L'objectif du Comité du Syndicat est de veiller à ce que les postes vacants représentent pour des collègues qualifiés de véritables opportunités de carrière. La principale tendance constatée à ce stade par le Syndicat est directement liée à l'évolution récente relative au coût d'un poste. Les postes étant désormais budgétés à leur coût réel, la tentation est grande chez les administrateurs et responsables de déclasser un poste vacant tout en maintenant ses tâches au plus haut niveau : c'est ce que nous appelons un emploi « low-cost ».

Stade 1 : Dans le cadre du RAMC, le Comité du Syndicat examine et prend part aux recommandations sur les propositions de transfert de collègues hors concours ; pour des raisons d'ordre humanitaire et médical ; au titre des obligations légales du Bureau ; en cas de suppression de poste ; etc.

Dans un contexte croissant de harcèlement, de brimades et de burn out, le Comité du Syndicat s'emploie sans relâche à protéger les intérêts du personnel au cours de ce stade 1 du processus.

Stade 2 : Transferts au même grade ou dans le cadre de la mobilité.

Le RAMC examine les évaluations faites par HRD et par le (la) responsable principal(e) des candidats internes qualifiés et fait des recommandations au Directeur général en vue de pourvoir les postes vacants.

En 2015, priorité a été dévolue à la mobilité géographique. Ce deuxième stade a semblé engendrer une certaine frustration, d'aucuns la considérant comme un frein aux perspectives d'évolution de carrière. Nous avons toutefois constaté cette année que des réaffectations au titre de la mobilité ont été synonymes de création de postes vacants, qui donneront à nos collègues une chance de poursuivre leur carrière au moyen des concours. Les statistiques font aussi clairement apparaître que ce stade 2 permet d'intégrer un nombre accru de candidats internes de la CT + 5 (environ 25%).

Stade 3 : Pourvoir aux postes vacants par concours.

Si, pour pourvoir des postes vacants, il n'a pas été possible de sélectionner des candidats aux stades 1 et 2, le concours intervient alors au stade 3.

HRD communique aux responsables concernés une liste de candidats remplissant les conditions requises minimales telles que précisées dans l'avis de vacance de poste. Le (la) responsable principal(e) et HRD procèdent ensuite à une présélection de candidats en consultation avec le jury technique.

Le jury technique est constitué du (de la) responsable principal(e), d'un(e) représentant(e) de HRD et **d'un troisième membre indépendant retenu sur une liste de membres du personnel établie en accord avec le Syndicat du personnel**, qui est un membre à part entière du jury et a pleinement le droit d'examiner le dossier et de faire des commentaires sur la présélection.

Le rôle du membre indépendant du jury s'avère essentiel à ce troisième stade du processus de sélection. C'est pourquoi le Syndicat prévoit d'organiser à nouveau des sessions destinées à partager conseils pratiques et expériences avec les membres indépendants.

En outre, grâce à ses représentants au sein du RAMC, le Syndicat continue de défendre ardemment les intérêts du personnel lors de l'examen des dossiers de concours en attirant l'attention sur les irrégularités dans les présélections.

Défis à venir :

Le Comité du Syndicat prend très au sérieux les plaintes de collègues dont les candidatures n'ont pas été retenues pour des postes à pourvoir aux trois stades du processus de recrutement. Le Comité du Syndicat, qui a fait part à HRD de ses préoccupations en matière de communication, a constaté certaines améliorations.

Le RAMC continue d'être lui-même un défi de taille. Lorsqu'ils examinent les questions de recrutement et de sélection lors des réunions avec d'autres membres du RAMC, les représentants du Comité du Syndicat font tout leur possible pour parvenir à un consensus sur la base des points de vue du Comité. Faute de consensus, le Comité du Syndicat fait une recommandation à part, qui s'avère capitale lorsque des collègues décident de faire appel puisqu'elle permet à la Commission consultative paritaire de recours (CCPR) de connaître la position du Syndicat du personnel au sujet d'un concours.

B- Contrats et sécurité de l'emploi

Objectifs : Après avoir réussi à atteindre la plupart de ses objectifs l'an dernier, le groupe se préoccupera avant tout cette année de:

- obtenir des améliorations concrètes pour le personnel précaire, et notamment la mise en œuvre des résultats à court et moyen termes de l'enquête conjointe HRD-Comité du Syndicat sur le personnel de la CT;
- veiller à la régularisation du plus grand nombre de membres du personnel précaires possible;
- sensibiliser le personnel précaire sur ses droits et avantages fondamentaux, en partant du principe que le Statut du personnel du BIT s'applique sur un pied d'égalité à l'ensemble du personnel;
- défendre l'éligibilité du personnel au processus de titularisation et se battre pour qu'elle constitue une caractéristique permanente de l'Organisation;
- appuyer les revendications des stagiaires : extension de la représentation des stagiaires de l'OIT aux bureaux extérieurs, informations régulières en retour sur l'évaluation des performances tout au long du cycle de stages et révision périodique de l'allocation de stage.

Moyens d'action

- Continuer de faire un usage stratégique de moyens juridiques pour garantir l'égalité des conditions d'emploi à tout le personnel et la responsabilisation de l'Administration, de même que l'intégration des différents types de contrats dans le budget ordinaire de l'OIT.
- Obtenir de l'Administration des données concrètes sur les types de contrats proposés au personnel de l'OIT ventilés par sexe, grade et source de financement.
- Encourager l'Administration à la publication de brochures et organisation d'ateliers, de séminaires et de séances d'information sur les droits du personnel de la CT.
- Renforcer la coordination avec d'autres groupes thématiques sur des sujets transversaux tels que: réembauche de fonctionnaires à la retraite et solidarité entre les générations; sécurité de l'emploi et gestion de la performance; régularisation du personnel grâce au processus de recrutement et de sélection et à l'impact sur ces éléments de la nouvelle politique en matière de mobilité.

Coordinatrice: Katerina Tsotroudi

Membres: Enrico Cairola, Dan Cork, Elisabeth Fombuena, Graciela Jolidon, Yvan Poulin, Gurchaten Sandhu, Maria-Marta Travieso, Faustina Van Aperen.

Réalisations

Cette année, la politique des contrats a été au centre des négociations avec l'administration dans le cadre du Comité de négociation paritaire (CNP). Au total, huit réunions ont eu lieu avec plus de 12 heures de négociations sur les contrats. Au moment de la rédaction du présent rapport, une retraite a été prévue les 15 premiers jours d'octobre avec une large représentation des parties prenantes, étant donné le fait que la question des contrats a un impact sur un certain nombre de domaines connexes (recrutement et sélection, la sécurité sociale, le programme et le budget, les finances, la coopération au développement, etc.)

Une séance d'information, très attendue, a été organisée pour le personnel, le 7 juin 2016, afin de fournir des informations à jour sur les questions en cours de négociation et les perspectives à venir. Un résumé de la séance d'information a été publié sur le site Web du Syndicat du personnel afin de permettre au personnel sur le terrain de partager les informations.

Les événements dans les unités où la majorité du personnel est sous contrats TC ont démontré l'urgence de la situation. Le Syndicat du personnel ne ménage pas ses efforts pour défendre la sécurité de l'emploi du personnel engagé sous contrat TC grâce à des discussions avec l'administration afin de veiller à ce que toutes les alternatives soient explorées et que la transparence soit maintenue tout au long du processus.

Défis à venir

Alors que les négociations ont été intenses, aucune amélioration tangible n'a été constatée pour le personnel en situation précaire. Le Syndicat du personnel est conscient de l'urgence de cette question et ne ménage aucun effort pour veiller à ce que la question reste sur l'ordre du jour de l'administration.

II- Assurer une protection sociale complète

Objectif : Une caisse-maladie et une caisse des pensions efficaces et effectives.

Caisse-maladie

Moyens d'action

- Demander et insister pour obtenir la publication du rapport du groupe de travail concernant la Caisse de santé ;
- Suivre le bon déroulement du Référendum concernant la modification du taux de cotisation à la Caisse;
- Suivre et assurer la mise en œuvre des mesures annoncées par le Directeur général pour aider la Caisse à remplir ses fonctions;
- Communiquer étroitement avec les assurés et la section des anciens sur toutes questions concernant la Caisse.

Caisse des pensions

Moyens d'action

- Assurer que les recommandations des participants soient prises en compte dans les décisions pertinentes;
- Faire pression sur les administrations (OIT, CCPPNU) pour que le paiement des pensions soit assuré dès le départ à la retraite (des retards de plus de 5 mois dans le paiement des pensions ont été enregistrés);
- Suivre étroitement la mise en œuvre de la décision prise par l'Assemblée générale des Nations Unies concernant l'âge de départ à la retraite.

Coordinatrice : Elisabeth Fombuena

Membres : Graciela Jolidon, Yvan Poulin, José Tossa, Faustina Van Aperen

Conseillers techniques : François Kientzler (Anciens), Samir Koufane, Christopher Land-Kazlauskas, Rosinda Silva

Membres du Comité de compensation : Graciela Jolidon assistée d'Elisabeth Fombuena et d'Yvan Poulin

Principales réalisations:

La protection sociale a connu des moments difficiles cette année et ce qui était prévu dans nos objectifs a été peu à peu modifié au gré des évènements.

Caisse-maladie :

Le référendum sur l'augmentation des cotisations à la caisse-maladie a donné une très courte avance à l'Administration et malheureusement ces cotisations vont être augmentées. Cependant, le Syndicat rappelle que l'ensemble des assurés s'est mobilisé, au Siège et sur le terrain, enregistrant un taux de participation sans précédent.

Suite à ce référendum, le Syndicat a soulevé, au sein du Comité de négociation paritaire, la question de la rétroactivité de cette augmentation qui devait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2016. Le Syndicat ayant présenté des arguments convaincants au cours de la campagne en ce qui concerne la santé financière de la Caisse et le montant actuel du fonds de garantie, l'Administration a annoncé que cette augmentation ne serait pas rétroactive mais mise en place au 1^{er} janvier 2017.

Le Syndicat a également travaillé à l'amélioration de la gouvernance et des délais de remboursement notamment en soulevant la question du manque de personnel de la Caisse pour faire face aux demandes. La Caisse ayant obtenu de l'aide, des améliorations ont été enregistrées.

En ce qui concerne l'assurance santé après la cessation de service (ASHI), le Syndicat a informé les membres du personnel de l'impact du document GB.326/PFA/4 sur les futures prestations sociales. Suite à la discussion de ce document au sein du Conseil, le texte proposé au paragraphe 39b du document a été approuvé sans modification, malheureusement après l'assurance de l'Administration que le Syndicat serait consulté si d'autres documents sur ce sujet devaient être présentés au Conseil. Le discours de la présidente, qui a eu lieu après la discussion de ce document, a très bien rendu compte de la situation.

Caisse des pensions :

Suite au retard enregistré dans le paiement des pensions pour les nouveaux bénéficiaires, le Syndicat a collaboré avec les collègues de l'unité pertinente pour réduire au maximum les délais de paiement des prestations. L'OIT continue à transmettre de manière rapide des dossiers complets grâce aux collègues de PENSION mais le nouveau système informatique installé à New-York a eu des impacts majeurs inattendus.

Le Syndicat a également communiqué avec les représentants des participants au Comité mixte du fonds de pension afin de faire entendre ces préoccupations. La question de la gestion du Fonds, en ce qui concerne les prestations et les investissements, a été également suivie de près.

L'âge de départ à la retraite: La question de la retraite à 65 ans à partir du 1 janvier 2017 est soutenue par le syndicat. Cette limite d'âge s'applique déjà pour les nouveaux recrutements. Dans un souci d'égalité le syndicat a demandé que cette limite d'âge soit aussi appliquée pour le staff qui doit prendre la retraite en 2017. A ce sujet le syndicat a soulevé cette situation au sein du JNC et demandé à HRD de fournir une liste de ceux qui doivent prendre la retraite à partir d'août 2016. HRD n'a pas fourni ces informations empêchant ainsi d'avancer dans la discussion de cette situation et pendant ce temps des collègues continuent de partir à la retraite sans pouvoir bénéficier d'une extension à 65 ans qui les

mettrait en égalité des conditions avec les nouvelles recrues. Le syndicat exige qu'HRD fournisse ces informations et que des mesures transitoires soient prises avec effet immédiat tant que la question n'est pas réglée définitivement au sein du JNC. En particulier le syndicat soulève la question des collègues qu'on moins d'un certain nombre d'années de cotisation à la caisse de retraite et qui ne leur assure pas une retraite décente. L'Administration traîne le traitement de cette question mettant en danger l'efficacité des négociations au sein du JNC.

Comité de compensation :

En ce qui concerne les différents cas en cours d'examen devant le Comité, l'un des principes défendus par le Syndicat du personnel est que, bien que l'indemnisation soit déterminée au cas par cas, les principes généraux qui sont appliqués dans un cas doivent également être applicables à des cas similaires. Le Comité soutient également que, là où il y a un doute, l'objectif ultime doit être d'assurer une protection maximale pour les travailleurs.

En termes plus généraux, le Syndicat estime qu'il y a un besoin urgent d'établir des règles de procédure et des directives claires concernant le mandat, la composition et le fonctionnement du Comité par l'intermédiaire du système de gouvernance de document interne (IGDS). Le Syndicat du personnel a donc proposé que le Comité de négociation paritaire (CNP) mette en place un groupe de travail sur le sujet. Entre autres choses, le Syndicat estime que la composition du Comité de compensation et les fonctions de ses membres doivent être clarifiées afin que chacune des parties ait accès à la même information, et que les règles régissant l'indemnisation à laquelle le personnel à droit puisse être publié de même que la procédure applicable. En d'autres termes, il estime que la "jurisprudence" en matière d'indemnisation devrait être disponible pour les membres du Comité afin qu'ils puissent voir comment des cas similaires ont été traités, comme cela a été le cas dans la Commission paritaire consultative (CCPR). La relation entre le système d'indemnisation et le système de sécurité sociale d'une part, et entre le Comité et d'autres organes tels que le Comité sur la sécurité et la santé au travail (CSST) d'autre part, doit être déterminée. Les voies de recours contre les décisions du Comité doivent être examinées de même que la possibilité d'un conflit d'intérêts résultant de la fonction d'un même membre dans plusieurs organes connexes. Une protection égale doit être assurée pour ceux recrutés dans le cadre de contrats à court terme (ST et SST).

Le Syndicat du personnel fait pression pour que ce groupe de travail soit constitué le plus tôt possible, mais il n'a pas encore reçu de réponse de l'administration aux propositions qu'il a formulées devant le CNP. En traînant des pieds sur ce dossier, l'administration sape l'efficacité des négociations au sein du Comité.

Défis à venir

Caisse-maladie

Suite aux fraudes constatées au sein de la caisse, le Directeur général a décidé de faire procéder à un audit pour étudier les moyens de permettre à cette caisse de fonctionner de manière optimale. Le Syndicat ayant déjà participé au groupe de travail sur cette question avec rapport et recommandations à l'appui, il suivra avec attention le déroulement de cet audit pour qu'il se déroule de manière transparente et équitable. Il a déjà exprimé ses inquiétudes à ce sujet au sein du Comité de négociation paritaire.

Malgré cela, le Syndicat va continuer à travailler à l'amélioration de la gouvernance et des délais de remboursement en maintenant la communication avec les assurés et le secrétaire exécutif de la caisse.

En ce qui concerne ASHI, le Syndicat va s'assurer que les promesses faites lors du Conseil d'administration de mars dernier soient tenues. Nous attendons donc les consultations sur tout éventuel document qui pourrait être présenté lors des prochains conseils.

Caisse des pensions

Le Syndicat va continuer à fournir de l'aide aux collègues en ce qui concerne le délai dans le paiement des prestations.

III- Assurer des conditions équitables et égales d'emploi pour tous les employés

Objectif : Contribuer à améliorer les conditions de travail pour tous les fonctionnaires de l'OIT en luttant contre les discriminations et en promouvant l'égalité et la diversité tout en poursuivant la quête d'un bon équilibre entre travail et vie privée.

Moyens d'action

- collaborer avec l'Administration à la mise au point d'une charte/stratégie en matière de diversité et d'équilibre travail-vie privée;
- donner des directives et des formations sur l'intégration des questions de genre et de diversité dans tous les groupes de travail du Comité du Syndicat; en commençant par le comité de recrutement et de sélection en vue d'améliorer la parité hommes-femmes et l'inclusion des personnes handicapées dans le processus de recrutement;
- améliorer l'information sur les avantages et prestations disponibles au titre du congé parental et de la reprise du travail, notamment en matière de crèche et d'autres services de garde d'enfants;
- mettre définitivement au point les directives sur l'allaitement au travail et finir de mettre en place la salle d'allaitement au Siège;
- travailler avec l'équipe qui négocie actuellement la nouvelle politique contractuelle pour veiller à ce que les questions de genre, d'égalité et de diversité soient prises en compte;
- mettre au point un « dossier d'information » simple à utiliser offrant une vue d'ensemble de la politique en matière d'équilibre travail-vie privée à l'OIT.

Coordinateur: Gurchaten Sandhu

Membres : Elisabeth Fombuena, Entela Lula Vallat, Faustina Van Aperen

Conseillers techniques : Laura Addati, Eric Carlson, Edward Lawton, Kroum Markov

Principales réalisations :

Mois de la Diversité : Le groupe a aidé le Conseil des stagiaires de l'OIT à concevoir et à mettre en œuvre la Campagne pour la Diversité, qui a duré tout le mois de mars. La campagne s'est terminée par la mise au point d'un plan d'action visant à renforcer la diversité au sein des stagiaires de l'OIT.

Reconnaissance de toutes les unions : À sa réunion annuelle, la Caisse des pensions des Nations Unies a entériné une nouvelle politique reconnaissant toutes les unions conformément au droit du pays où l'union a eu lieu et non du pays de nationalité du membre du personnel concerné. Cela implique que tous les membres du personnel ayant contracté une union légale seront à même de désigner leur partenaire à titre de bénéficiaire des prestations de pension en cas de décès du membre du personnel concerné. Il s'agit là d'un changement important par rapport à la politique antérieure, qui n'accordait ces prestations que si le pays de nationalité du membre du personnel concerné reconnaissait l'union. Une nouvelle étape a donc été franchie vers l'égalité et l'inclusion dans le système des NU.

Formation à l'intégration de la diversité : Dans le cadre des efforts déployés pour intégrer une perspective de genre et de diversité dans le travail du Comité du Syndicat et de ses groupes de travail, le

personnel de l'OIT a collaboré avec UN Care pour mettre au point un cours sur mesure d'une demi-journée sur « UN for All ». L'objectif de ce cours est de promouvoir la dignité et l'égalité au sein des NU et de ses agences spécialisées. Tous les membres du Comité du Syndicat seront invités à suivre ce cours.

Charte de la Diversité : Des discussions avec HRD pour élaborer une charte de la diversité et un « dossier d'information » sur l'équilibre entre travail et vie privée ont également démarré au cours de cette période et se poursuivront jusqu'à l'année prochaine.

Défis à venir:

- Rester en phase avec les besoins/demandes par rapport aux ressources humaines et aux compétences techniques disponibles dans les groupes de travail demeure un défi majeur et certaines activités sont de ce fait toujours en suspens.
- Rendre les informations sur les questions d'équilibre entre travail et vie privée accessibles auprès d'un guichet unique.
- Il faut poursuivre sans relâche le travail permettant d'assurer le suivi avec HRD de la mise en place d'un groupe d'enquêteurs indépendants et négocier une stratégie de prévention telle que stipulée dans l'accord collectif.
- Trouver le temps, actuellement insuffisant, et un membre d'un groupe de travail spécifiquement chargé de toutes les questions en chantier pour pouvoir avancer.

IV- Assurer un développement de carrière pour tous

A- Promotions personnelles et reclassification

Objectif : S'assurer que le dispositif est transparent et équitable.

Moyens d'action : Obtenir les informations nécessaires notamment des précisions concernant l'éligibilité de certains fonctionnaires qui se voient à l'heure actuelle illégalement refuser leur titularisation, tels que les collègues du Tribunal, d'anciens collègues précaires et tous les autres qui, selon les règles applicables et les décisions du Conseil d'administration, devraient être éligibles.

Membres : Carlos Carrión-Crespo (Professionnels), Thierry Bousquet et Catherine Comte-Tiberghien (Services généraux)

Réalisations

Le Syndicat du personnel a entamé une action en justice pour obtenir la reconnaissance de ces collègues dans le processus de titularisation.

Le Syndicat du personnel a également participé au processus de promotion personnelle; en 2016, nous avons traité les exercices 2013 et 2014.

Défis à venir

Une décision du Tribunal est attendue en 2017. Par la suite, le Syndicat du personnel participera au processus de mise en œuvre par le biais du comité de titularisation.

B- Politique de formation et gestion de la performance

Objectif : Veiller à ce que les préoccupations du personnel soient prises en compte dans la politique de formation de l'OIT et dans le système de gestion de la performance de l'Organisation; et à ce que les politiques soient mises en œuvre de manière équitable et transparente.

Politique de formation

Moyens d'action :

- Demander au Bureau de convoquer des réunions régulières du Conseil paritaire de la formation.
- Examiner et commenter la politique de formation de l'OIT, l'utilisation des fonds de perfectionnement du personnel et les dépenses des crédits de formation centraux.
- Négocier une politique de formation en phase avec les besoins du personnel.
- Renforcer les mécanismes destinés à ce que le Syndicat du personnel soit consulté sur l'utilisation des fonds de perfectionnement du personnel en évaluant régulièrement l'impact des dépenses de formation et en favorisant les informations en retour du personnel concernant la mise en œuvre et l'évaluation de l'adéquation entre les programmes de formation proposés et les besoins et demandes des membres du personnel.

Gestion de la performance

Moyens d'action :

- Obtenir du personnel des informations en retour précises sur la mise en œuvre du système de gestion de la performance et évaluer dans quelle mesure l'adoption d'un nouveau système a répondu aux besoins du personnel.
- Négocier les modifications qui ont été suggérées à la suite d'une vaste consultation du personnel.
- Négocier des mesures spécifiques et une nouvelle procédure pour le personnel employé dans le cadre des programmes de CT.

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

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

Membres : Manuel Cespedes Ocampo, Entela Lula Vallat, Craig Russon, Maria-Marta Travieso

Réalisations

Le Syndicat du personnel et l'Administration ont convenu des nouveaux termes de référence pour le Conseil consultatif mixte de la formation (JTC) et sa composition. Le JTC va relancer ses travaux sous peu.

Défis à venir

L'élaboration d'une politique de formation conjointe, dans le cadre du mandat du JTC. Il faudra un accord sur le contenu de l'information que l'Administration est tenu de fournir ainsi que sur les questions qui seront abordées au sein du JTC.

V- Un Syndicat encore plus fort

A- Communication

Objectif : Renforcer la communication avec le personnel, tant sur les problèmes actuels que sur les avancées réalisées par le Syndicat du personnel, et ce en étroite collaboration avec les groupes de travail thématiques.

Moyens d'action

- Diffusions régulières au personnel d'informations actualisées via le site web, les réseaux sociaux et d'autres moyens;
- Utilisation de vecteurs de communication créatifs et inclusifs, tels que la publication de bulletins hebdomadaires sur les tout derniers développements;
- Mise à jour et promotion du site web du Syndicat;
- Mise au point de nouveaux éléments de marketing pour diverses campagnes, y compris pour le recrutement de membres.
-

Coordinateur : Yvan Poulin assisté d'Elisabeth Fombuena et de Thierry Bousquet

Principales réalisations:

Le Syndicat continue à travailler assidument sur la communication avec ses membres. À l'instar de l'an passé, le site web a enregistré plus de 6 000 visites et plus de 16 000 pages ont été consultées, le temps passé par visite sur le nouveau site ayant lui aussi augmenté. Il en va de même pour le nombre de «J'aime» sur Facebook qui se chiffre à présent à 950 et son audience est stable avec plus de 1 000 par publication. Les communications hebdomadaires affichées ont elles aussi bien marché et ont reçu des feedbacks très positifs.

Le nouveau comité de rédaction d'Union Magazine est en place depuis le début de l'année et a terminé sa seconde publication avec succès. Les appels à contribution ont permis de trouver de nouveaux auteurs et de créer de nouvelles rubriques.

Défis à venir :

La communication est un défi quotidien et nous continuerons à faire notre possible pour vous donner toutes les informations pertinentes au moment opportun afin que vous sachiez ce qui se passe aux niveaux institutionnels et des Nations-Unies.

Nous réfléchissons également à de nouveaux formats, supports et techniques pour que vous soyez également informés de nos réussites et de nos difficultés face à l'Administration.

B- Adhésion, représentation et formation

Objectifs :

- Construire un syndicat encore plus fort en recrutant en 2016 au moins 200 nouveaux membres au Siège et dans les bureaux extérieurs.
- Appuyer les efforts de recrutement et de mobilisation ciblés dans les bureaux extérieurs.
- Élargir et renouveler le réseau de délégués de service au Siège de l'OIT en recrutant des délégués dans 3 nouvelles circonscriptions; organiser des élections pour renforcer le réseau des délégués de service au Siège.
- Renforcer les capacités des représentants du personnel, dans les bureaux extérieurs et au Siège, à résoudre les problèmes et à négocier de manière efficace avec l'Administration.
- Mettre en avant la mission du réseau des délégués de service au Siège pour promouvoir, protéger et défendre les intérêts du personnel au niveau de la circonscription et contribuer à consolider le Syndicat du personnel du BIT.

Moyens d'action

- Renforcer les capacités et les relations entre les délégués en place dans 19 circonscriptions au Siège par des rencontres mensuelles, à la fois sous forme de mini-formations formelles et de rencontres informelles autour d'un café, pour revigorer les connaissances et la confiance des délégués leur permettant de représenter le personnel au niveau de la circonscription.
- Tenir à jour la base de données systématique du Syndicat recensant les lacunes en matière d'adhésions, pour servir de base à une campagne de recrutement et d'organisation interne.
- Appuyer et approfondir l'engagement du Syndicat auprès du personnel au niveau de la circonscription par l'organisation de réunions «Café-croissant» mensuelles dans différents services de l'OIT.
- Renforcer les capacités des représentants du personnel dans les bureaux extérieurs à recruter et à communiquer de manière plus systématique avec les membres, par l'établissement d'un plan d'organisation stratégique en coopération avec les Représentants titulaires sur le terrain.
- Développer les capacités d'encadrement des délégués de service en fonction des domaines d'intérêt, par exemple pour faciliter ensemble des réunions «Café-croissant» de sensibilisation avec le personnel, et organiser des discussions entre le personnel et la direction au niveau de leur circonscription.
- Promouvoir la prise de connaissance et la mise en œuvre de politiques spécifiques par des mini-formations tous les quinze jours y compris, mais sans que cela s'y limite, la politique de l'OIT en matière de harcèlement, le système de référence en matière de SST, et la Procédure Flex-Time.
- Mettre au point un guide facile à utiliser pour aider les délégués de service dans leurs fonctions, notamment par la mise à jour du Manuel de formation des représentants du personnel après la conclusion de la négociation sur la nouvelle politique contractuelle.
- Organiser des élections pour les délégués de service en septembre 2016.

Coordinateur : Dan Cork assisté d'Elisabeth Fombuena, d'Yvan Poulin, Craig Russon, Gurchaten Sandhu

Principales réalisations :

Délégués de service ; Organisation ; Groupe de formation

Le Comité du Syndicat a continué à appuyer activement le réseau des délégués de service au Siège de l'OIT tout au long de l'année par un programme de parrainage des délégués actuels, des rencontres

ponctuelles autour d'un café, des réunions « café-croissant » pour aider les délégués à remplir leurs fonctions, et la préparation des élections de nouveaux délégués.

Les coordinateurs du réseau des délégués de service ont organisé des réunions « café-croissant » avec des délégués de FINANCE, ISSA, STATISTICS et GED-ILOAIDS, ce qui a permis au personnel de chaque service de faire part de ce qui marchait bien et des points restant à améliorer dans les relations et l'environnement de travail. Ces réunions ont été bien accueillies par le personnel et elles lui ont permis d'exprimer ouvertement ses points de vue.

Chaque réunion « café-croissant » a été suivie d'une rencontre entre les délégués et le (la) responsable du département, avec l'appui du Comité du Syndicat, au cours de laquelle les informations en retour des réunions étaient partagées, permettant ainsi de convenir des mesures précises à prendre au niveau du service et de clarifier quelles questions exigeaient un suivi par le Syndicat auprès de l'Administration au niveau de l'ensemble de l'Organisation.

Le réseau des délégués de service a continué à apporter son soutien actif aux départements en transition, notamment à Fundamentals, GED-ILOAIDS, et à plusieurs unités engagées dans le processus de RPA.

Les collègues de GED-ILOAIDS se sont organisés en fonction de la transition opérée au sein du département et ont circonscrit les priorités d'action pour appuyer le personnel sur le terrain et au Siège. Le personnel a élu 2 délégués de service pour la nouvelle circonscription, qui se sont régulièrement réunis avec le personnel et avec l'Administration pour veiller à ce que le processus de transition soit équitable et transparent. Grâce à ces efforts, la majorité des contrats ILO-AIDS ont été prolongés jusqu'en décembre 2016, avec un accord, au moment où nous rédigeons le présent rapport, sur la nécessité d'avoir des critères bien précis pour pouvoir envisager des changements dans les fonctions et des réductions potentielles de personnel eu égard aux restrictions de financement après le mois de décembre.

La question de l'absence d'engagement de l'Organisation en faveur de la sécurité de l'emploi du personnel employé dans le cadre de projets et de programmes de CT a fait l'objet d'efforts de préconisation soutenus déployés par le Syndicat du personnel auprès du Directeur général et a constitué un sujet de première importance dans les négociations en vue de la nouvelle politique contractuelle.

Campagne CAPS et rôle des délégués de service

Les délégués de service au Siège ainsi que les représentants du personnel dans les bureaux extérieurs ont joué un rôle actif dans la mobilisation des fonctionnaires, tant en activité que retraités, pour voter au référendum sur la CAPS. Au Siège, les délégués ont utilisé les informations fournies par le Syndicat du personnel pour aider à répondre aux questions des fonctionnaires sur la hausse du taux de cotisation. Selon les délégués, ces informations se sont avérées très utiles dans leurs discussions pour encourager le personnel à voter lors du référendum.

Campagne d'organisation

Suite à la réunion mondiale de l'an dernier, qui comprenait une formation pour les représentants du personnel venus du monde entier, délégués de service au Siège inclus, le Syndicat du personnel s'est lancé dans une initiative de recrutement syndical plus ciblée, pour s'assurer d'un syndicat encore plus fort. On a enregistré une augmentation importante du nombre de membres en Afrique et en Asie, ainsi qu'une hausse régulière des adhésions au Siège et dans d'autres régions.

La Semaine du Syndicat du personnel en octobre a été le point culminant de ces efforts.

Enfin, pour préparer les élections des délégués de service en octobre, les coordinateurs du réseau ont organisé des rencontres individuelles avec les délégués déjà en fonctions, tout en incitant par ailleurs le personnel d'autres services du Siège à étendre le réseau à de nouveaux départements. Une séance de partage d'informations a été programmée pour les nouveaux délégués en septembre et, en octobre, une formation pour renforcer leurs compétences en matière de communication et d'organisation.

VI- Renforcer la sécurité du personnel

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

Moyens d'action

- Appuyer la mise en œuvre de la politique et de la procédure de SST par une participation active au Comité paritaire sur la sécurité et la santé au travail (COSH) et contribuer à la mise en œuvre en temps opportun de son plan d'action.
- Élargir et soutenir le réseau des représentants du Syndicat du personnel dans les bureaux extérieurs et de points focaux s'intéressant et connaissant les questions de sécurité, de sûreté et de santé par des activités d'information et de sensibilisation et par une assistance technique.
- Contribuer au renforcement des capacités des représentants et des points focaux du Syndicat en matière de SST par la mise au point de documents d'orientation faciles à utiliser leur expliquant comment s'acquitter de leurs fonctions dans ce domaine, et en contribuant à mettre au point des matériels et à mettre en œuvre des activités de formation.
- Veiller à ce que le personnel s'exprime au sein du Comité directeur de la rénovation du bâtiment de manière à ce que les normes les plus élevées en matière de sécurité, de santé et de bien-être au travail du personnel s'appliquent pendant la rénovation du bâtiment du Siège, en consultation avec les représentants, les délégués de service et les points focaux du Syndicat. Veiller à ce que le personnel soit tenu informé de l'évolution de la situation par des séances de communication et/ou d'information. Promouvoir et appuyer une participation active aux mesures de sécurité.

Membres Titulaires du Comité sur la santé et la sécurité au travail : Katerina Tsotroudi, Christiane Wiskow

Membres suppléants : José Tossa, Jim Windell

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

Membres : Enrico Cairola, Catherine Comte-Tiberghien, José Tossa, Katerina Tsotroudi

Principales réalisations :

La mise en place de comités de SST dans les bureaux extérieurs a connu un réel essor puisque la couverture actuelle atteint 92 pour cent. A la Réunion régionale des Amériques, une séance d'information sur la politique et la procédure de mise en œuvre de la SST et sur le rôle des comités de SST a été organisée avec les représentants du Syndicat du personnel. En collaboration avec la coordinatrice de la SST, des conseils répondant aux préoccupations de chaque bureau extérieur en la matière ont été prodigués aux représentants de la SST du Comité du Syndicat. Une participation permanente aux réunions sur la SST et la collaboration avec la coordinatrice ont aidé à assurer le suivi de la mise en œuvre de la politique de SST.

Des instruments et des lignes directrices de base pour l'élaboration de rapports ont été mis au point et publiés sur le site web du COSH.

Dans le cadre d'un groupe de travail mixte sur le traitement du stress au travail, des membres du Syndicat ont pris part à l'élaboration d'un rapport qui a été examiné et adopté au Comité de négociation paritaire. Le COSH ayant la mission de superviser la mise en œuvre des recommandations du rapport, il a dès lors mis sur pied un groupe de travail mixte sur le stress et la santé mentale au travail qui a démarré ses activités en août dernier par la conception d'un plan d'action. Le groupe de travail rendra compte chaque année au CNP. En outre, le Syndicat a organisé une séance d'information du personnel sur le thème de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, le 28 avril 2016, en collaboration avec le COSH, ACTRAV, LABADMIN/OSH et HRD.

Dans le contexte de la rénovation du bâtiment au Siège, des inquiétudes en matière de SST ont été constamment exposées à l'Administration et au Comité directeur de la rénovation du bâtiment. Le Syndicat du personnel a soutenu l'appel à des volontaires pour renforcer les équipes d'intervention de sécurité et il était présent aux premières sessions de formation sur les protocoles de sécurité et d'évacuation en cas d'incendie.

Défis à venir:

Au Siège, la multiplication des appels aux volontaires pour être les représentants des questions de sécurité, des usagers du bâtiment en cours de rénovation et d'autres fonctions, pose un véritable défi pour attirer un plus grand nombre de membres du Syndicat à se porter volontaires. Des activités de sensibilisation plus nombreuses vont donc être organisées en ce sens. Alors que la mise au point des matériels de formation a bien progressé, le recours effectif à la formation des représentants et des comités de SST prend actuellement du retard. La création d'une culture de la sécurité, de la santé et du bien-être au travail étant un enjeu à long terme, améliorer la collaboration et la coordination aux points d'articulation des différentes unités et responsabilités s'avère donc à la fois une nécessité et un effort permanent.

Au démarrage de la deuxième phase de la rénovation, le Syndicat du personnel continuera à faire part des préoccupations du personnel et veillera à ce que l'opération se fasse conformément aux règles et aux accords mis en place avec les représentants du personnel.

SECTION 3- Actions périodiques et régulières

I- Résoudre les problèmes du personnel affecté Hors Siège

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

- La poursuite et l'amplification du partage de l'information.
- La coordination entre les différentes régions et le Siège dans les domaines suivants :
 - La mise en application effective des nouvelles structures du terrain.
 - Les procédures de recrutement et de sélection à travers la mise en œuvre du Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité (CRAM).
 - La question récurrente de la lenteur des remboursements de la CAPS et la mobilisation pour le référendum à venir.
 - La reclassification des postes sur le terrain.

- La mise en place et l'effectivité des groupes d'examen indépendant (GEI) pour les recours en reclassification sur le terrain.
- Les perspectives de carrière à travers la nouvelle politique de mobilité.
- La sécurité du personnel sur le terrain pour toutes les catégories, du point de vue tant du harcèlement que de la santé et de la sécurité physique.
- La lutte contre la discrimination entre le personnel international et le personnel local en ce qui concerne les politiques de sécurité et d'évacuation, notamment les droits et prestations liés aux lieux d'affectation à haut risque.

Moyens d'action :

- Le nouveau système de discussions mensuelles régulièrement organisées via Skype avec tous les représentants régionaux est maintenant une réalité efficace qui facilitera le partage des expériences sur les modalités de mise en œuvre des priorités susmentionnées.
- Poursuite de la démarche de 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.
- Mise en application et suivi de la nouvelle Circulaire du Syndicat sur l'organisation de la structure du Syndicat du personnel au niveau mondial et à l'élection périodique de représentants syndicaux au Siège et dans les bureaux extérieurs (adoptée lors de la réunion globale d'octobre 2015).

Coordinateur : José Tossa assisté de Thierry Bousquet, Dan Cork, Momar N'Diaye, Maria-Marta Travieso, Christiane Wiskow

Principales réalisations :

Les principaux objectifs ont été atteints notamment en ce qui concerne la mise en application effective des nouvelles structures et les procédures de recrutement et de sélection à travers le CRAM.

Les remboursements de la CAPS se sont améliorés avec une réduction sensible des délais, cependant une vigilance s'impose. La solution de prise en charge des urgences médicales n'est toujours pas satisfaisante. Les engagements annoncés en décembre 2015 par le DG à travers sa lettre d'information au staff tardent à être réalisés, notamment sur la prise en charge des urgences médicales. La reclassification des postes sur le terrain, un retard de plus en plus préjudiciable.

Défis à venir :

- En ce qui concerne les perspectives de carrière, nous n'avons aucune autre information à ce jour qui permette d'apprécier la mise en œuvre effective des décisions annoncées récemment sur la mobilité, particulièrement pour le personnel recruté sur le plan national et/ou local.
- La question de la refonte du système des Nations Unies concernant les NO doit être suivie avec beaucoup d'attention.
- Une attention plus soutenue de suivi des contrats et renouvellements des collègues de la coopération technique.
- L'alignement effectif de la politique du BIT sur celle des NU concernant l'âge de départ à la retraite à 65 ans.
- Les relations professionnelles entre les superviseurs et d'autres catégories du personnel sur le terrain (relations de travail, comportement, dialogue social, etc.)
- Renforcement des capacités de délégués du personnel sur le dialogue social (le rôle du Syndicat, la fonction de délégué du personnel et les moyens d'action du Syndicat)

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 les discussions avec l'Administration en vue de l'ouverture de comptes bancaires dans les lieux d'affectation où les cotisations sont déposées localement;
- Diffuser une Circulaire du Syndicat clarifiant les attributions et responsabilités financières des représentants du personnel sur le terrain.

Trésorier : Yvan Poulin

Trésorier adjoint : José Tossa

Principales réalisations:

La centralisation du traitement des états de paie a conduit au réexamen de la procédure qui garantit que les représentations locales du Syndicat ont accès à la part de cotisations syndicales à laquelle elles ont droit (75 pour cent du montant des cotisations versées), et ce pour deux raisons fondamentales : le contrôle financier et le versement des fonds.

Défis à venir:

La création d'un compte « Solidarité » dont le but serait de collecter les contributions volontaires en cas de catastrophe naturelle (par exemple) et de permettre au Syndicat du personnel du BIT d'aider les travailleurs et leurs familles dans les zones touchées en finançant des projets concrets sur le terrain rapidement.

La création de ce compte dédié donnerait une plus grande agilité au Syndicat pour récolter et redistribuer ces dons spécifiques en diminuant la contrainte logistique d'une collecte physique. A l'ère du paiement électronique, chacun a la possibilité de participer facilement et selon ses moyens.

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

Objectifs: Après avoir réussi l'an dernier à adopter une procédure négociée sur les plaintes portant sur le harcèlement, l'action sera cette année centrée sur la mise en action de cette nouvelle procédure et sur l'amélioration de la responsabilisation du personnel d'encadrement. En outre:

- Les membres du personnel seront encore mieux informés et avertis de leurs droits et des moyens de les défendre.
- Les moyens juridiques seront utilisés de manière stratégique pour améliorer la conformité, mettre un terme à l'impunité de pratiques illégales et garantir l'égalité des conditions d'emploi à tout le personnel.
- Un appui permanent sera offert pour la réalisation des Objectifs du Syndicat du personnel 2015-2020 dans les domaines des relations professionnelles, de la sécurité de l'emploi, de la protection sociale, du développement de carrière, de la sécurité du personnel, de la sécurité et de la santé au travail, etc.

Moyens d'action

- Soutien juridique dans le cadre de négociations avec l'Administration.
- Conseils juridiques fournis en permanence au Comité du Syndicat et aux membres du personnel à titre individuel, au Siège et sur le terrain:
 - une assistance technique pour la formulation des plaintes à présenter aux organes de résolution des conflits avec l'appui du Syndicat;
 - des conseils aux membres du personnel, à titre individuel et sur demande, sur les options permettant de prévenir et de résoudre les conflits dans le cadre de situations individuelles.
 - Organisation d'ateliers, de séminaires et de séances d'information sur des questions juridiques précises présentant un intérêt particulier pour le personnel, par exemple la nouvelle procédure pour les plaintes en matière de harcèlement et le fonctionnement des organes de résolution des conflits tels que la CCPR.

Coordinatrice : Katerina Tsotroudi

Membres : Graciela Jolidon, Momar N'Diaye, Craig Russon, Maria-Marta Travieso

Réalisations

Après un processus de recrutement totalement transparent et concurrentiel, un nouveau conseiller juridique du Syndicat du personnel a été nommé en septembre 2016. Dans la période intermédiaire, tous les efforts ont été faits pour veiller à ce que le personnel obtienne les conseils et la défense à laquelle il a droit et que les objectifs du Syndicat du personnel continuent d'être promus par un soutien juridique dans le cadre des négociations avec l'administration.

Durant la période de novembre 2015 à septembre 2016, plus de 50 de nos collègues ont obtenu des conseils juridiques. La plupart des cas portés à l'attention du Syndicat concernait le recrutement et la sélection, la classification des postes, la sécurité d'emploi du personnel de TC, l'âge de la retraite et la non-discrimination du personnel LGBT. Le harcèlement a également été soulevé dans un certain nombre d'occasions et le Syndicat du personnel a fait tout son possible en accord avec la nouvelle convention collective sur le harcèlement pour fournir le soutien juridique nécessaire à ses collègues.

Le Syndicat du personnel a également participé à la procédure de recrutement du nouveau médiateur qui est en cours au moment de la rédaction de ce rapport.

Défis à venir

Le Syndicat du personnel est préoccupé par le fait qu'il n'a toujours pas le droit formel de déposer des plaintes auprès de la CCPR et du Tribunal dans l'intérêt collectif et que les décisions récentes du TAOIT constituent une régression par rapport à la jurisprudence très progressive adoptée par cette instance sur la question au cours ces dernières années.

En outre, le partage des informations sur des sujets juridiques spécifiques présentant un intérêt particulier pour le personnel serait une avancée. Au cours de l'année, une séance d'information sur la nouvelle procédure concernant les plaintes pour harcèlement a été organisée pour les stagiaires générant beaucoup d'intérêt ainsi qu'une demande pour que ces informations soient partagées avec tout le personnel. Cette question fera suivi l'objet d'un suivi par le Comité.

IV- International

Objectif : Renforcement des alliances au niveau international.

Moyens d'action

- Tendre vers une Mutualisation des savoirs et des ressources pour des campagnes de mobilisation au niveau des Fédérations internationales de la fonction publique internationale.
- Réactiver « le Groupe de Genève » pour une meilleure réponse aux intérêts et besoins des personnels des organisations internationales.
- Encourager les représentants du personnel à participer ou créer des FUNSAS locales.

Coordinatrice : Catherine Comte-Tiberghien

Membres : Dan Cork, Momar N'Diaye, Gurchaten Sandhu (Point focal UN GLOBE), Katerina Tsotroudi, Faustina Van Aperen

Conseillère Technique: Valentina Stoevska

Le Syndicat de l'OIT avait beaucoup d'espoir que l'années 2016 marquerait un tournant significatif dans le rapprochement des deux grandes fédérations existant au sein des Nations Unies dans le but de pouvoir défendre de manière beaucoup plus efficace les intérêts du personnel dont les conditions d'emploi régies par le fameux système commun. Il semblerait cependant que l'heure n'est pas encore venue pour un rapprochement significatif. Des synergies, des actions communes ont bien eu lieu notamment lorsqu'il a fallu défendre les intérêts du personnel face à une CFPI très réceptive aux injonctions des grands pays demandant à faire des économies et à réduire de façon significative l'ensemble des prestations reçues par le personnel. Et l'essentiel a été préservé. Mais des discussions supplémentaires seront encore nécessaires au sein des deux entités afin de tomber d'accord pour envisager une éventuelle fusion.

Le syndicat s'est aussi beaucoup investi au niveau local, dans les différentes commissions paritaires pour défendre le niveau de vie des collègues travaillant dans une des villes siège les plus chères du monde. Les résultats de l'enquête salariale des salaires des services généraux ne sont pas positifs mais sont contrebalancés par l'excellent travail faits par les associations et syndicats de personnel sur l'augmentation des allocations familiales.

De même, l'enquête actuellement réalisée auprès des professionnels pour déterminer l'ajustement de poste a bénéficié de tout l'engagement et la ténacité de vos représentants afin que les données collectées représentent le vrai cout de la vie à Genève, malgré les atteintes incessantes de la part de la CFPI de réviser à la baisse le pouvoir d'achat des fonctionnaires recrutés dans cette ville siège.

Et le fait qu'il y ait eu une réactivation du «Groupe de Genève », rassemblant tous les représentants du personnel des Nations unies a largement contribué à une meilleure coordination des positions et à répondre de manière plus efficace aux attaques en règle de la CFPI.

Sur le terrain, le syndicat continue d'encourager ses représentants à fonder des alliances avec leurs pairs des autres organisations et à créer des FUNSAS pour être mieux à même de réagir aux enquêtes salariales ou aux préoccupations communes sur un même lieu d'affectation.

V- Forum des utilisateurs d'IRIS

Objectif : Être attentifs au déploiement d'IRIS dans les bureaux extérieurs de l'OIT – 2016 sera l'année de la mise en œuvre d'IRIS pour les bureaux d'Abidjan et de l'Europe – et veiller à ce que ce changement n'entraîne pas une forte détérioration des conditions de travail des employés.

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.

Membres : Manuel Cespedes Ocampo, Entela Lula Vallat, Yvan Poulin, José Tossa

Principales réalisations :

L'équipe IRIS du Syndicat du personnel a pris part à toutes les réunions de travail sur la mise en place d'IRIS dans les bureaux extérieurs. La mise en place à Abidjan a été achevée en Juillet 2016. La mise en place dans les bureaux de Berlin, Bruxelles, Lisbonne, Madrid, Paris et Rome, ainsi que New York, Washington et Tokyo devrait être achevée d'ici Novembre 2016.

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

Comme en 2015, et grâce à la demande faite par le Syndicat du personnel, nous avons remarqué que la formation IRIS a été mise à la disposition du personnel des services généraux au siège. IRIS ne devrait plus être une entrave dans leur progression de carrière.

Défis à venir :

Le Syndicat du personnel continuera d'être vigilant sur l'impact de la prochaine mise en œuvre d'IRIS sur les collègues sur le terrain. En plus des bureaux devant faire l'objet d'une mise en œuvre cette année, le plan pour des prochaines années est le suivant:

- 2017 - bureaux de l'OIT en Amérique latine et dans les Caraïbes, ainsi qu'à Ankara et Moscou
- 2018 - bureaux de l'OIT en Asie et dans le Pacifique
- 2019 - bureaux de l'OIT en Afrique

II. ACTIVITES REGIONALES

Afrique

Membre titulaire: Roger Mavinga Nkambu

Membre suppléant: José Tossa

Cette année, les préoccupations dans cette région ont été les suivantes:

Revue des structures de terrain: Avec l'appui technique du Comité du Syndicat, le Membre Titulaire a contribué à la consultation engagée par la Région sur les propositions de la revue des structures de terrain en Afrique.

Retour du Bureau Régional à Abidjan:

Le retour est effectif depuis le 1er juillet 2016. Nous déplorons toutefois le fait que le temps n'ait pas été mis à profit pour rénover le bâtiment avant l'installation des collègues. Ce défaut de planification précarise les conditions de travail et affecte le rendement dès lors qu'il rend inévitable une relocalisation du personnel pendant les travaux de rénovation. Ce retour engendre l'inquiétude du personnel, qui y voit la perte de certains postes attachés au BR à Addis Abeba. Le Syndicat doit négocier âprement pour qu'aucun poste ne soit supprimé. A Abidjan, un Comité local élargi doit être mis en place pour traiter de l'amélioration des conditions de travail et du recrutement des anciens collègues dont les contrats étaient interrompus suite à la relocalisation du Bureau Régional d'Abidjan à Addis-Abeba en 2005.

Fonds d'Entraide du Syndicat: Le Comité a plaidé auprès du fonds qui a octroyé des prêts et/ou des dons, selon les cas, à plusieurs collègues se trouvant dans des conditions précaires (fin de contrat, incapacités financières, maladies, désastre, etc.).

Consultations régionales: Les réunions régionales entre le Directeur Régional et les représentants du personnel des BP & EAT en Afrique sont régulières. Elles constituent une occasion propice pour les deux parties d'échanger directement et de dissiper les malentendus éventuels. Une prochaine réunion de ce genre est prévue au cours du dernier trimestre 2016.

Procédures de reclassification : Certains collègues ont obtenu leur reclassification après de longues procédures. De nombreux collègues dont la description des tâches est dépassée n'ont pas encore eu gain de cause quant à la reconnaissance de leur position actuelle. Par ailleurs, le processus de reclassification n'est pas clarifié et cette question est récurrente. Cependant, aucune avancée significative n'est notée en dépit de l'imminence d'un processus global de reclassification de grades qui a tout l'air d'être un faire-valoir pour se donner bonne conscience, d'une part. D'autre part, le BIT plafonne les grades à NOB... très rarement NOC. Si le BIT fait partie du Système des Nations Unies, il doit assumer entièrement son appartenance et les conséquences qui en découlent. La question des NO est en cours de discussion au sein du SNU et cela requiert un suivi particulier du Comité.

Assistance, appui et conseils : Des avis et orientations sont fournis aux collègues qui consultent le Syndicat. Un plaidoyer constant est mené pour consolider la paix sociale, l'entente et la cordialité entre collègues au sein des bureaux.

Revue des structures de terrain avec ses corollaires : Des restructurations se sont succédées sans toutefois être suivies des effets escomptés. L'affectation du personnel n'est pas corrélée à la charge de travail induite par les changements réalisés. Une harmonisation dans la structure des bureaux extérieurs est souhaitée en vue de leur donner la même chance de réussite dans leur rôle.

La sécurité du personnel sur terrain par rapport aux nouvelles formes de terrorisme: Le personnel employé par le Système des Nations Unies constitue une cible pour les terroristes. Le déferlement des mouvements terroristes dans la région Afrique est un motif d'inquiétude pour l'avenir de la coopération technique et la sécurité du personnel. Les pays qui ont connu des conflits récents et dont les conditions sécuritaires sont précaires, la résurgence du gangstérisme urbain, les vols à la tire, les vols à main armée, la turbulence pendant les périodes pré et post électorales, etc. sont autant des paramètres qui devraient amener le BIT, à la fois dans le cadre du Système commun et de son propre chef, au nom de l'équité de traitement et de la justice sociale, à prendre des mesures appropriées pour protéger son personnel local au même titre que son Collègue international. Agir autrement relève d'une non-assistance à personne en danger.

Les conditions de travail /santé et sécurité : La résurgence des épidémies et d'autres nouvelles formes de maladies appellent à plus de vigilance et de salubrité sur le lieu de travail. Il est déplorable que les visiteurs et les fonctionnaires utilisent les mêmes installations sanitaires. La surcharge de travail avec la succession des réformes sans réajustement qualitatif et quantitatif des ressources humaines, financières et logistiques fragilisent la santé du personnel et effritent l'image de l'organisation. Des comités de SST doivent être mis en place au sein de chaque bureau local.

Le délai des remboursements médicaux: Davantage d'efforts doivent être consentis pour réduire le délai de remboursement des factures médicales. Il est évident que le nombre réduit du personnel de la CAPS n'aide pas celle-ci à réduire sensiblement le délai de remboursement. La prise en charge des urgences de santé se pose encore avec acuité et la vigilance du Comité s'impose jusqu'à la prise en compte réelle et effective de cette préoccupation à travers l'application des nouvelles dispositions plus adaptées aux contextes régionaux.

Les perspectives de carrière et formation : Une véritable promotion interne du personnel doit être davantage favorisée afin de préserver l'esprit des acquis de tout un siècle. Le BIT n'est pas une ONG ou n'importe quelle organisation du Système des Nations Unies. La personne qu'il faut doit être placée là où il faut. Un plan de formation soutenu devrait aider à mieux préparer le personnel à assumer des nouvelles responsabilités.

L'âge de départ à la retraite : La question de la retraite à 65 ans pour tous à partir de 2017 et non 2018 doit être soulevée et soutenue.

L'accès au prêt de UNFCU et de MEC (dès lors que le payroll est tenu par le Siège) pour le personnel local de certains pays : Le Comité du Syndicat doit plaider pour l'assouplissement de cette mesure en vue d'améliorer les conditions sociales du personnel recruté sur le plan local.

Amériques

Membre titulaire: Amalia Cuba

Membre suppléante: Maria-Marta Travieso

Depuis la dernière Assemblée générale annuelle de février, notre région a connu un événement important, à savoir la VIe Réunion régionale du Syndicat qui s'est tenue en mai dernier à Lima. Les présidents des bureaux extérieurs présents ont examiné et discuté des questions liées aux ressources humaines, à la sélection et au recrutement, à la méthodologie d'enquête locale sur les conditions d'emploi, à la politique contractuelle, à la CAPS, à la mobilité ainsi que de certaines questions importantes dans notre région telles que celles liées à la transparence, la gouvernance et l'éthique.

Ressources humaines

Les participants à la Réunion régionale ont fait part de leur préoccupation au sujet de la Revue des processus administratifs actuellement conduite au Siège ; ainsi que de l'exercice de réexamen des postes, que l'on croyait au départ être mis en œuvre pour l'Afrique et l'Asie. Mais, une fois lancé, HRD a déclaré que cet exercice devait être mis en œuvre dans toute l'Organisation ; et donc dans notre région également.

Le personnel s'est dit inquiet car nous avons déjà eu plusieurs postes de collègues partis à la retraite ou ayant démissionné qui n'ont pas été remplacés et ne le seront pas. Certains bureaux se trouvent donc confrontés à une pénurie de ressources humaines dans certains domaines d'activité avec, comme corollaire, la surcharge de travail qui en résulte pour ceux qui s'acquittent des tâches des postes laissés vacants.

Lorsque la RPA et l'exercice de réexamen des postes sont mis en œuvre dans les bureaux extérieurs, les représentants du Syndicat devraient être impliqués et participer activement afin d'alerter l'Administration des éventuelles répercussions négatives que cela peut avoir sur les conditions d'emploi du personnel.

Le personnel de la région a exprimé sa forte inquiétude du fait que l'Unité Bibliothèque / Documentation de chaque bureau extérieur, tel que le bureau régional à Lima, a d'ores et déjà été touchée par le processus de restructuration. En mai 2014, la Direction régionale nous a informés que le Budget pour le Biennium était réduit et que, partant, les postes de bibliothécaires et de documentalistes de notre région qui deviendraient vacants ne seraient pas remplacés. Les fonctions ont dès lors été modifiées et combinées avec celles de Gestion et Communication de l'Information.

Les représentants du personnel ont fait savoir que, dans plusieurs bureaux de notre région, les tâches réalisées par les collègues qui n'ont pas été remplacés dans les postes en question ont été confiées à d'autres collègues des bureaux, qui ont apporté leur aide et leur concours avec la meilleure volonté possible (comme dans le cas de CINTERFOR). Ils ont toutefois fait remarquer que ce n'est pas la bonne marche à suivre étant donné que certaines fonctions exigent un niveau de compétences techniques précis. Être bibliothécaire n'est pas la même chose qu'être spécialiste des communications.

En outre, dans d'autres bureaux, les services informatiques ont été externalisés et confiés à des tiers, avec le risque élevé que d'autres sociétés proposant des services informatiques puissent ainsi détenir des informations et des données informatiques confidentielles.

Nous n'avons cessé d'affirmer que ce n'est pas, pour l'Organisation, un bon moyen de réduire les coûts. Cela pourrait au contraire donner naissance à un autre type de problèmes, par exemple en termes de qualité et d'efficacité de l'aide apportée par l'OIT.

Enfin, la Revue des processus administratifs et l'exercice d'examen des postes devraient réellement permettre l'optimisation des ressources humaines et financières grâce à une répartition claire et améliorée des tâches entre les membres du personnel disponibles de manière à ne faire peser aucune surcharge de travail inutile sur quiconque.

S'agissant des contrats de CT dans notre région, nous avons encore de nombreux fonctionnaires, en particulier en Amérique centrale, qui travaillent sous ce type de contrats. La tendance est toutefois à la réduction des projets de Coopération technique faute de bailleurs de fonds.

Un nombre substantiel de fonctionnaires a d'ailleurs immédiatement fait les frais de cette réduction des projets de CT dans la région puisque, dès que les bailleurs de fonds ont cessé de financer certains projets (en particulier en Espagne), le personnel s'est retrouvé sans travail du jour au lendemain.

Lors de la réunion, les représentants du personnel ont souligné la nécessité pour la région et l'OIT en général de mettre au point des politiques visant à attirer un plus grand nombre de bailleurs de fonds pour financer l'assistance technique dans notre Organisation.

Il a également été question de la mobilité. En effet, plusieurs collègues s'étant portés candidats à divers postes vacants se sont vu dans la plupart des cas répondre qu'aucune candidature n'avait été retenue lors des concours. NOUS nous demandons pourquoi cela se produit dans tant de concours, surtout si l'on pense au nombre considérable de fonctionnaires spécialisés et bien formés qu'offrent le marché du travail et l'OIT elle-même.

Recrutement et sélection

La procédure de recrutement et de sélection du personnel local est efficace dans la région car nous avons obtenu en 1992 les Directives pour la sélection du personnel local, qui ont été révisées en août 2010 et sont toujours en vigueur.

L'existence de Comités bipartites de sélection du personnel local est un moyen de garantir la participation de représentants du Comité du Syndicat dès le début du processus (préparation des Mandats, examen des curriculum vitae, examens et entretiens à la fin du processus).

Les procédures sont actuellement examinées à la fois par le (la) Délégué(e) régional(e) et par le (la) Responsable des Ressources humaines, de sorte que la marche à suivre à chaque étape du processus peut être clairement déterminée. COMME en 2010, une fois la première phase menée à bien, la proposition pour la clarification des procédures sera partagée avec l'équipe régionale du Syndicat du personnel. Nous pourrions ainsi mettre tous en commun les commentaires et les éventuelles suggestions, et conclure ensuite avec la version définitive qui sera officiellement distribuée aux Administrateurs et aux membres du personnel de notre région comme nous l'avons fait en 2010.

La procédure de sélection du personnel local est un exemple manifeste de bonne pratique, chaque étape étant clairement étayée et corroborée par des documents.

Conditions d'emploi

Un(e) collègue du bureau de projet d'Haïti participait à la Réunion régionale étant donné la situation très délicate des conditions d'emploi du personnel recruté localement dans ce pays.

Après avoir exposé de manière claire et précise la méthodologie d'enquête locale sur les conditions d'emploi, la réunion a répondu aux diverses questions formulées sur le sujet.

Notre région dispose de collègues présentant des compétences techniques élevées en matière de méthodologie d'enquête locale sur les conditions d'emploi, qui ont apporté leur contribution à des comptes-rendus complémentaires ayant aidé à clarifier le processus dans plusieurs pays. Des collègues du bureau régional de Buenos Aires et de Lima ont pris part à des conférences vidéo avec des collègues qui avaient besoin de l'appui de notre région sur le sujet.

Les représentants du personnel participant à la Réunion régionale ont souligné l'importance majeure, pour les pays de la région, de la solidité et de l'intégration des comités locaux d'enquête sur les conditions d'emploi.

En outre, s'agissant desdits comités, les représentants du personnel ont une fois de plus recommandé que l'OIT tente en permanence de se positionner comme l'agence des NU chef de file.

Plusieurs sessions de formation à la méthodologie ont été organisées dans notre région, dont l'une à Lima en octobre 2015 et une autre à Santiago en septembre 2016.

Nous préconisons que la plupart de nos représentants du Syndicat dans les comités locaux d'enquête sur les conditions d'emploi participent et soient financés par des fonds destinés à la formation du personnel. Dans certains bureaux où de tels fonds sont insuffisants, le Syndicat du personnel en finance 50%.

CAPS

Nous avons constaté une certaine amélioration dans les délais de remboursement. Certains bureaux ont encore des remboursements en souffrance mais, petit à petit, les retards diminuent. Nous sommes heureux de voir que les recommandations formulées l'an dernier par le Groupe de travail créé par le DG sur les questions liées à la CAPS sont progressivement appliquées.

Nous tenons par ailleurs à faire savoir que la région REMERCIE la CAPS par l'intermédiaire de son Secrétaire exécutif, des collègues Florian Leger et Heather Harris, ainsi que le Comité qui autorise les paiements anticipés, pour le soutien rapide et très efficace apporté après un accident dont a été victime en Amérique centrale un collègue de la coopération technique de l'OIT Buenos Aires. Toutes les formalités administratives ont été facilitées pour que son traitement et son évacuation médicale aient lieu en temps opportun.

Retraites

Certains retards se sont produits dans les paiements des retraites, en particulier de celles des collègues ayant pris leur retraite depuis juillet 2015. Il semble que ces retards aient été causés par le changement de logiciel dans l'unité PENSION des NU à New York. Nous espérons que ce problème est réglé car nous avons eu des cas ayant subi des retards de huit mois, ce qui est intolérable.

L'unité régionale HRD s'est engagée à veiller à ce que les formalités administratives se fassent au moins plusieurs mois avant la date de départ à la retraite. Ainsi, au moment du départ de l'OIT du futur retraité, le dossier aura été envoyé à HRD Genève en temps voulu. Cela permettra également de réduire les délais lorsque des dossiers sont envoyés de l'OIT à l'unité PENSION des NU à New York.

Gouvernance, transparence & éthique dans la région

La forte démotivation de la région n'est plus à démontrer car nous avons la sensation que l'Administration ne s'intéresse ni ne s'occupe plus des problèmes du personnel. En tant qu'équipe régionale du Syndicat, nous avons assuré le personnel de la région de notre engagement à veiller à ce que cette situation ne finisse pas par engendrer un environnement toxique dans divers bureaux.

Compte tenu de la situation rencontrée dans certains bureaux, nous avons demandé à l'unité HRD de nous communiquer des informations sur les mesures prises dans les cas où les Articles 1.1, 1.2 et 1.6 et aussi le code d'éthique de l'OIT ne sont pas respectés comme il se doit par tout(e) fonctionnaire.

La transparence est demandée à l'Administration, en particulier lorsqu'elle traite de questions relatives au personnel de la région. Il faut absolument des consultations en temps opportun et non pas uniquement pour informer le personnel une fois les décisions déjà prises.

Nous soulignons les vertus du dialogue social mais nous pensons qu'il n'est pour le moment pas appliqué de manière franche et transparente dans la maison.

Engagement du Syndicat du personnel

En tant que représentants de l'ensemble du personnel des Amériques et des Caraïbes, tant international que recruté localement, nous avons réaffirmé notre engagement à œuvrer à un Syndicat du personnel plus fort qui préserve et tente d'améliorer les conditions et l'environnement de travail au sein de l'OIT.

Pour finir, je voudrais consigner par écrit un dernier message à titre personnel, puisque je vais prendre ma retraite de l'OIT dans quelques mois, trois pour être précise. Je tiens en effet à REMERCIER le Syndicat et tous les membres du personnel de notre région Amérique & Caraïbes, qui m'ont tant appris tout au long des périodes où j'ai été élue pour être leur Déléguée régionale titulaire. Je remercie également les collègues de toutes les autres régions qui m'ont fait confiance et m'ont demandé à plusieurs reprises de parler en leur nom devant le DG. Rien n'aurait pu me rendre plus fière et plus honorée que d'avoir la possibilité de servir et de tenter d'aider le personnel à défendre les droits du travail non seulement pour les fonctionnaires des services généraux et des services organiques, mais aussi pour certains Administrateurs dans notre région, chaque fois qu'ils craignaient de voir une atteinte portée à leurs droits et s'en remettaient à moi comme étant leur Déléguée régionale du Syndicat du personnel. GRACIAS À TOUS !

Asie et Pacifique

Membre titulaire : Amrita Mehrotra

Membre suppléant : Dan Cork

Même si la région Asie et Pacifique est vaste, les problèmes sont les mêmes dans tous les bureaux :

Procédures de recrutement et de sélection : Il n'existe aucune uniformité dans la procédure de recrutement et de sélection, qui varie d'une région et d'un bureau à l'autre. Il arrive parfois que des recrutements soient faits de manière arbitraire et que des fonctionnaires soient recrutés à un grade inférieur à celui annoncé. Cette procédure devrait être uniforme dans toute l'Organisation et des représentants du personnel doivent prendre part à l'ensemble du processus.

Classement des emplois approprié / Perspectives d'évolution de carrière des fonctionnaires des services généraux aux grades d'Administrateurs nationaux / Fonctionnaires des services organiques : Il n'existe pas de système approprié de classement des emplois et pratiquement pas de perspectives d'évolution de carrière pour les membres du personnel des services généraux. Le système devrait garantir à tous les mêmes chances. Il faut en outre réexaminer la politique de Promotions personnelles du bureau et les transferts de personnel entre les différentes catégories tels qu'ils étaient autorisés dans le passé.

Changements organisationnels / Déploiement d'IRIS : Il n'existe aucune transparence dans le processus, ainsi que nous l'avons noté au cours de l'Examen de la structure extérieure. Un changement organisationnel de ce type devrait impliquer la pleine participation des représentants du personnel et une totale transparence.

Personnel de la Coopération technique / PSI : Nous avons constaté qu'il n'y a pas de sécurité de l'emploi pour les membres du personnel de la CT et de PSI. Ils devraient pouvoir à la fois avoir accès aux fonds destinés à la formation et se porter candidats à des postes relevant du budget ordinaire.

Fonds pour le perfectionnement du personnel : Les représentants du personnel devraient faire partie du Comité du fonds pour le développement du personnel, dont les fonds devraient être équitablement répartis entre les fonctionnaires des services organiques et les membres du personnel local.

Cadre de suivi du comportement professionnel : La mise en œuvre du nouveau système d'évaluation de la performance devrait être liée à la progression et à l'évolution de carrière des fonctionnaires.

Renforcement des capacités des représentants du personnel : Les représentants du personnel devraient se voir dispenser des formations dans des domaines tels que les compétences en matière de négociation ; et des fonds devraient être réservés à cette fin.

Méthodologie d'enquête locale sur les conditions d'emploi : Une formation suffisante devrait être dispensée aux membres de l'équipe chargée de recueillir les données. L'entrée de données tout au long de l'enquête devrait être transparente. Cet exercice ne devrait en aucune façon influencer/modifier la politique de l'Organisation.

Outre ce qui précède, il faudrait aussi se pencher sur les effets des réformes des NU dans les pays où elles sont mises en œuvre, notamment en termes de politiques médicales, recrutement de fonctionnaires nationaux, âge unique de départ à la retraite.

Dans tous les lieux d'affectation, les représentants du personnel sont très engagés en faveur des activités visant au bien-être du personnel, en veillant également à préserver un environnement agréable grâce au maintien de relations cordiales entre le personnel et l'Administration. Ils prennent par ailleurs les dispositions requises pour exposer les problèmes du personnel dans les différentes instances et prendre les mesures nécessaires chaque fois que de besoin.

Europe et États arabes

Membre titulaire : Rania Bikhazi

Membre suppléante : Christiane Wiskow

Les activités de la région de l'Europe et des États arabes se caractérisent par la diversité de la région. On peut néanmoins regrouper en quatre volets principaux les activités entreprises au cours de la période allant d'août 2015 à août 2016 :

1. Augmenter la base d'adhérents et renforcer la représentation et la communication
2. Veiller à la participation du Syndicat à tous les comités du bureau affectant le personnel
3. Le travail du Syndicat en périodes de réforme et d'incertitude
4. Autres priorités

Augmenter la base d'adhérents et renforcer la représentation et la communication

Le Comité du Syndicat pour les États arabes était constitué de trois personnes remplissant les fonctions de Président, de Secrétaire et de Trésorier. Sa composition incluait un membre du personnel de la CT, dans le cadre d'une initiative visant à encourager l'implication du personnel de projet et la représentation appropriée de ce groupe cible. Malheureusement, étant donné la durée limitée des contrats, les fonctions de Secrétaire sont devenues vacantes en janvier 2016 et le sont restées depuis lors, en dépit des efforts déployés pour encourager les membres du personnel à se porter candidats. Les fonctions de Trésorier sont elles aussi devenues vacantes en août 2016 par suite du transfert au Siège du membre du personnel qui en était chargé. Une convocation à l'élection d'un nouveau comité va prochainement être lancée ; toutefois, il s'est avéré extrêmement difficile de convaincre des personnes de se porter candidates, et ce pour les raisons suivantes :

- Surcharge de travail importante ;
- Démotivation par rapport aux perspectives de carrière et réticence à prendre plus de responsabilités ;

- Appréhension de devoir faire face à l'Administration et de compromettre des relations de travail, ce qui pourrait avoir des répercussions négatives sur leurs futures perspectives d'évolution de carrière.

Eu égard à ce qui précède, le Comité du Syndicat à Beyrouth continuera à promouvoir la représentation du Syndicat dans l'objectif de renforcer l'engagement du personnel sur le terrain et de lui permettre d'être en mesure de défendre ses droits, y compris les membres du personnel travaillant sur des projets de coopération technique. Malheureusement, les bureaux extérieurs et les bureaux de projet – Jordanie, Koweït, Jérusalem et Yémen – n'ont montré à ce jour ni intérêt ni bonnes dispositions en ce sens.

En revanche, ce qui est plus encourageant, depuis 2015, trois fonctionnaires sont devenus en Europe membres du Syndicat, deux à Bruxelles et un à Paris.

En ces temps difficiles de réforme et de RPA, le besoin se fait nettement sentir d'imaginer une campagne de marketing visant à mettre en évidence le travail et les réalisations du Syndicat du personnel (on pourrait envisager d'avoir recours à des graphiques d'information faisant apparaître des situations « avant – après »), en vue de convaincre des fonctionnaires de devenir membres pour bénéficier du soutien et de l'aide du Syndicat.

Veiller à la participation du Syndicat à tous les comités du bureau affectant le personnel

Le Comité du Syndicat du personnel à Beyrouth négocie actuellement avec le département HR la possibilité de prendre part aux jurys de recrutement du personnel national. Deux postes relevant du budget ordinaire font actuellement l'objet d'avis de vacance de poste, à savoir un poste de Responsable de programme (Administrateur national) et un poste d'Assistant(e) financier(e) (G6).

À Beyrouth, le Syndicat continue de participer avec succès au Comité de perfectionnement du personnel pour garantir un traitement des candidatures plus juste et plus transparent, en particulier en termes d'éligibilité du personnel de la CT à bénéficier des fonds dudit Comité. Quelque 40 candidatures ont ainsi été traitées au cours de l'année écoulée, au mieux des intérêts des fonctionnaires.

Deux membres du Syndicat continue de siéger au Comité sur la SST au bureau régional de Beyrouth avec un(e) représentant(e) de l'Administration et le (la) spécialiste des questions de SST. Le Comité sur la SST œuvre actuellement à faire appliquer des mesures de sécurité au niveau du bureau et à améliorer les conditions de travail. Tout dernièrement, un Test de qualité de l'air a été réalisé par le laboratoire de l'Université américaine de Beyrouth pour vérifier cette qualité et la teneur en amiante dans les locaux de travail. Les recommandations ont fait apparaître que, dans les étages analysés, les concentrations de polluants de l'air intérieur ne dépassaient pas les limites définies au plan international pour l'air ambiant et que, bien qu'aucune présence d'amiante n'ait été détectée, des analyses de présence d'amiante sont recommandées avant et après toutes mesures de démolition ou de réduction. En outre, des idées visant à améliorer l'environnement de travail par des initiatives d'écologisation et d'amélioration de l'équilibre entre travail et vie privée sont actuellement à l'étude avec l'Administration.

À l'initiative du Comité du Syndicat du bureau de Budapest, l'un de ses membres siège au Comité sur la SST qui vient d'être mis en place. Il a tenu ses premières réunions et, sur la base de ses recommandations, plusieurs meubles ergonomiques ont été achetés. Par ailleurs, le Syndicat a récemment pris part aux discussions portant sur les nominations en vue du Prix de la reconnaissance des mérites de l'OIT où, en tant qu'entité, il va probablement pouvoir soumettre une candidature.

À Bruxelles, presque tous les fonctionnaires sont membres du Comité sur la SST. L'amiante précédemment découverte dans la cave a été enlevée. Le (la) représentant(e) du Syndicat fait également partie du Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi.

Le travail du Syndicat en périodes de réforme et d'incertitude

À Budapest, le Syndicat a soulevé auprès de l'Administration la question de la suppression d'un poste d'Assistant(e) de programme financé par le budget ordinaire. Dans l'immédiat, du personnel à court terme a été recruté et diverses options ont été examinées pour atténuer la pression engendrée par la charge de travail considérable. La situation reste difficile car deux membres du personnel du bureau de Budapest sont encore temporairement affectés à Genève et leur retour demeure incertain. L'intervention du Syndicat a donc été demandée pour assurer le suivi de la restructuration des postes qui, dans le bureau, relèvent du budget ordinaire ; grâce à quoi, un nouvel avis de vacance de poste d'Assistant(e) de programme – quoique à un grade inférieur – a été publié, tandis que le poste de réceptionniste est supprimé. Le Syndicat a pris une part très active au processus de redistribution de la charge de travail et de rédaction des descriptions de poste. On a pu voir là une possibilité de « régulariser » le personnel occupant actuellement des postes au titre de la CT ou du PSI. En outre et grâce à l'action du Syndicat, le poste de secrétaire classé G/6 conserve ce grade alors que l'Administration envisageait son déclassement à G/5 après le départ à la retraite de son/sa titulaire.

La même « possibilité de régulariser » est actuellement mise en avant par le Syndicat à Beyrouth où, à l'occasion de chaque vacance de poste relevant du budget ordinaire ou de chaque formulation P&B, l'Administration se voit rappeler la nécessité de sélectionner en priorité des membres du personnel de PSI ou de projet qui présentent les compétences et qualifications requises.

À Bruxelles, un poste relevant du budget régulier a été offert au fonctionnaire ayant assumé les responsabilités pendant cinq années consécutives, pour commencer en qualité de JEA, puis avec un contrat temporaire relevant du budget ordinaire. Toutefois, des inquiétudes se font jour dans certains petits bureaux de l'Europe occidentale où les membres du personnel administratif ne sont pas remplacés une fois qu'ils partent à la retraite ; certains fonctionnaires se voient ainsi tenus d'assumer des responsabilités supplémentaires qui ne figuraient pas dans leur description de poste lors de leur recrutement (Rome et Berlin).

En Europe, on craint également qu'IRIS ne soit pas déployé dans certains bureaux de correspondance à cause de leur petite taille et que les tâches administratives soient centralisées à Genève. En outre, le fait que les membres du personnel des bureaux de correspondance (Paris, Berlin, Madrid, Lisbonne et Rome) n'aient pas droit à des contrats SLD demeure un sujet de préoccupation.

Autres priorités

- Succès des négociations du Syndicat du personnel à Beyrouth avec l'Administration pour éviter un cas de licenciement pur et simple d'un membre du personnel de la CT.
- À Budapest, le Syndicat a contribué à couvrir les frais médicaux d'urgence d'un stagiaire travaillant dans le bureau ; à soutenir des enfants migrants hébergés en Hongrie ;
- et à couvrir les frais médicaux de la famille d'un collègue.
- Les questions liées à l'emploi qui restent préoccupantes pour le Syndicat en ces temps de réforme sont :
 - Égalité des chances et de traitement du personnel quel que soit la position.
 - Transparence des processus de recrutement, de sélection et de mobilité. L'évolution de carrière des fonctionnaires des services généraux qui travaillent depuis longtemps et sont parvenus au grade le plus élevé sans avoir de perspectives d'évolution de carrière ultérieure reste un sujet de préoccupation. On le voit en particulier avec la nouvelle proposition de classification des emplois qui, d'une part, supprime le niveau G7 et, en outre, met l'accent sur le niveau d'études dans les nouvelles descriptions de poste sans accorder une importance suffisante à l'expérience professionnelle pour pouvoir accéder aux grades supérieurs tels que ceux d'administrateurs nationaux. Par ailleurs, le processus de mobilité ne semble pas être applicable aux fonctionnaires

- des services généraux pour leur permettre d'être transférés dans d'autres lieux d'affectation au sein de l'Organisation en vue d'obtenir un surcroît d'expérience professionnelle et de terrain.
- Reclassification des postes et classification des emplois : il faut que le processus soit plus efficace et plus encourageant compte tenu du nombre de membres du personnel qui assument des responsabilités supplémentaires sans voir leurs efforts récompensés. En Europe, les postes en charge des finances et de l'administration sont cantonnés au grade de fonctionnaires des services généraux alors que, en Afrique, les mêmes postes se voient attribuer le grade d'administrateurs nationaux.
 - Le partage de l'information et la mise à jour de la politique contractuelle actuellement à l'étude restent des sujets de préoccupation pour le personnel.
 - La sécurité et la sûreté des membres du personnel et l'attention centrale accordée au maintien de l'emploi demeurent une priorité du Comité du Syndicat, qui fait tout son possible pour veiller à ce que tous les fonctionnaires, quels que soient leurs types de contrat, leur ancienneté et leurs grades, se voient dotés des mêmes radios et équipements de protection individuelle et intégrés dans la chaîne de communication portant sur la sécurité. Des travaux en matière de sécurité devraient prochainement être entrepris dans les bureaux de Paris et de Bruxelles après la visite d'un(e) représentant(e) de l'UNDSS suite aux attentats à la bombe perpétrés dans ces deux pays.
 - Le Comité du Syndicat à Beyrouth poursuivra les négociations avec l'Administration concernant le pont du congé de Noël et de fin d'année.
 - À Budapest, le Syndicat du personnel ne cesse d'alerter le Siège sur les obstacles auxquels sont en butte les fonctionnaires dès qu'ils ont affaire à la CAPS.

Turin

Membre titulaire : Valeria Morra

Membre suppléant : Enrico Cairola

Améliorer les relations de travail

Le Comité du Syndicat du personnel de Turin a noué des relations positives avec le nouveau Directeur, nommé en février 2016, qui a semblé tout disposé à restaurer le dialogue social avec les représentants du personnel. Toutefois, jusqu'ici, seules des avancées limitées ont été réalisées en matière d'enjeux collectifs.

Le Comité du Syndicat a souligné à maintes reprises la nécessité que le personnel soit véritablement consulté et non simplement informé. En dépit des recommandations émises conjointement par les groupes des employeurs et des travailleurs à la dernière réunion du Conseil d'administration de consulter le Syndicat du personnel sur une simplification des procédures et leur intégration au sein de l'OIT, une tentative en sens contraire de procéder à des changements sans consultation (freiner au lieu de simplifier) a fait long feu et a abouti au report du « projet de simplification » à 2017. Le Comité du Syndicat reste vigilant pour veiller à ce que, avant tout changement, le personnel et ses représentants jouent pleinement leur rôle et qu'aucun changement ayant une incidence sur la charge de travail, d'ores et déjà dans bien des cas insoutenable, ne soit mis en œuvre.

Le Comité du Syndicat regrette que les règles établies n'aient dans plusieurs cas pas été équitablement respectées par HRS, en particulier en termes de mauvais usage des contrats (abus de contrats de collaboration externe au lieu de contrats à court terme ou à durée déterminée), heures supplémentaires, évaluation de la performance, développement de carrière et mobilité (interne et auprès de l'OIT). Le Comité du Syndicat a également cherché sans relâche à entamer un dialogue constructif visant à trouver des solutions positives dans le cadre de plusieurs cas individuels de collègues ayant saisi le Tribunal administratif de l'OIT ou, au moins, à éviter le dépôt de nouvelles plaintes ; mais face à la rigidité de l'interlocuteur, aucun résultat concret n'a encore été obtenu pour le moment. Le Comité du Syndicat est

donc obligé de consacrer une partie importante de son travail à aider ses membres pour leur apporter, avec l'appui du Comité du Syndicat du BIT, une assistance juridique.

Sécurité de l'emploi, conditions de travail justes et équitables et possibilité d'évolution de carrière pour tous les membres du personnel

Le Comité du Syndicat de Turin a consacré l'essentiel de son énergie et de son travail à la négociation d'un solide Accord portant sur les collègues recrutés avec des contrats précaires, appelés à Turin « contrats du personnel de projet ».

À l'occasion de la réunion du Conseil d'administration de fin octobre 2015, une campagne intitulée « Mêmes droits pour tous » a été lancée. Le personnel était invité à arborer les badges de la campagne, qui ont également été distribués aux Membres du Conseil avec le document d'orientation exposant la position du Syndicat du personnel.



En décembre 2015, un avis juridique sur la situation du personnel de projet a été demandé au Conseiller juridique de la FICSA, qui a confirmé que le déni de certains droits au personnel « de projet » recrutés sous contrats à durée déterminée est discriminatoire et illégal. Une analyse financière a par ailleurs été établie par le Comité du Syndicat pour démontrer la contribution importante du personnel de projet à la viabilité financière du Centre. Les négociations en sont à leur phase finale et un comité de rédaction mixte prépare actuellement le projet d'Accord basé sur la reconnaissance de tous les droits, hormis l'accès aux contrats Sans limitation de durée (SLD), qui sera présenté à l'Assemblée générale pour approbation avant signature.

Parallèlement, le Comité du Syndicat a partiellement réussi à obtenir l'application de la procédure de titularisation existante, qui était gelée : en décembre 2015, l'exercice 2013 a été mené à bonne fin et l'exercice 2015 devrait être entrepris prochainement. La « liste d'attente » des collègues affichant 10 ans ou plus d'ancienneté est encore longue. En effet, pour les deux exercices, le Directeur a décidé de n'accorder qu'un nombre limité de nouveaux contrats SLD, et non pas tous les contrats demandés selon la formule convenue. Près des deux tiers des fonctionnaires remplissant les conditions requises ne bénéficient toujours pas à ce jour d'un contrat SLD.

Dans le cadre du Comité de sélection du Centre, le Comité du Syndicat encourage systématiquement la régularisation du personnel de projet recruté sous contrat à durée déterminée et l'évolution de carrière du personnel interne ; et il reste vigilant en veillant à ce que le processus de sélection soit toujours juste, indépendant et impartial.

Protection sociale intégrale

Le Comité du Syndicat du personnel de Turin a présenté au CNP la proposition destinée à la mise en œuvre dès que possible du nouvel âge de départ à la retraite fixé à 65 ans conformément à la recommandation de l'Assemblée générale des NU ; étant toutefois entendu que le Centre s'alignera sur la date de mise en œuvre de cette recommandation par l'OIT.

En décembre 2015, le Comité du Syndicat a mobilisé le personnel et l'Association des Anciens Fonctionnaires pour signer la pétition contre l'augmentation des cotisations de la CAPS.

Pour la première fois, un camp d'été pour enfants a été organisé sur le campus en juillet 2016 ; l'initiative, bien reçue et appréciée, devrait être à l'avenir consolidée à titre de contribution à l'amélioration de l'équilibre travail-vie privée et de soutien aux parents qui travaillent.

Un Syndicat encore plus fort

Le nouveau Comité du Syndicat met actuellement en œuvre une approche transparente, participative et démocratique visant à renforcer le rôle du Syndicat. Les discussions et les résultats portant sur des questions d'ordre collectif sont communiqués à l'ensemble du personnel ; des comités consultatifs ont été mis sur pied pour appuyer et guider le travail du Comité du Syndicat ; les communications avec l'Administration sont publiées sur l'intranet du Syndicat ; des réunions d'information et des Assemblées générales sont régulièrement organisées et rencontrent une participation forte et active des membres ; des projets d'accords sur des problèmes collectifs sont présentés à l'approbation de l'Assemblée générale.

Renforcer la sécurité, la sûreté et la santé du personnel au travail

Le Comité du Syndicat a déployé une grande énergie pour demander que des mesures immédiates soient prises pour éliminer les risques et améliorer les conditions de travail, en particulier celles en matière de SST.

Le Comité du Syndicat a demandé au Comité de la SST du Centre de participer à l'ensemble du processus, de l'identification des risques à la mise en œuvre de politiques de prévention. Nous avons besoin d'obtenir et d'analyser les informations relatives à l'existence d'un risque pour que les mesures préventives nécessaires soient prises. Le Comité du Syndicat a donc présenté une demande formelle pour lancer une évaluation à 360° des risques en matière de SST, s'étendant à l'ensemble des éléments suivants :

- Lieu de travail et installations
- Machines, technologies et outils
- Ergonomie
- Organisation du travail

L'évaluation des risques devrait être exposée par des spécialistes, acceptée par les membres du Comité du COSH et nous avons demandé que des représentants du personnel participent et soient consultés tout au long du processus.

III. AUTRES ORGANES

Section des Anciens fonctionnaires

Secrétaire exécutif: François Kientzler

Le Bureau de la Section des Anciens s'est réuni régulièrement, à savoir 2 fois par mois avec des ordres du jour consacrés à l'actualité liée à la Caisse maladie du BIT et à la Caisse des pensions du Système commun notamment. Le Bureau de la Section a été renouvelé début 2016.

La proposition faite par le Comité de gestion de la CAPS d'augmenter les cotisations à la Caisse maladie a donné lieu à une prise de position du Bureau des Anciens qui a demandé par courrier à l'ensemble des retraités de ne pas voter cette augmentation. Le Bureau a envoyé un courrier au Comité de gestion de la

CAPS et au Secrétaire afin d'exprimer sa position ainsi qu'au Directeur général suite à sa demande d'audit externe sur la gestion de la CAPS. Malgré les difficultés rencontrées ces dernières années la Section des Anciens et l'ensemble des retraités restent très attachés à une gestion interne de la Caisse maladie. Les membres du Bureau ont répondu à de nombreuses demandes d'aide de retraités, y compris sur les questions de fiscalité soit lors d'entretiens particuliers, soit par courrier ou encore par téléphone.

La réunion d'information annuelle (19 octobre 2016) des retraités de la région genevoise a porté sur la nouvelle application informatique de la Caisse des pensions et sur le service aux clients « membre self service » permettant aux retraités d'accéder aux données les concernant directement en ligne. La Section des Anciens participe au Séminaire de préparation à la retraite et tient le premier jour un stand d'information pour les futurs retraités. Un site internet propre à la Section vient d'être ouvert pour les retraités. Il permet aussi par ses liens un accès facile aux sites de la CAPS et de la Caisse des pensions notamment.

Le Bureau des Anciens se félicite de sa coopération avec le Comité du Syndicat, remercie sa Présidente et se réjouit de la proximité qu'il peut entretenir avec lui et son Secrétariat facilitant ainsi les contacts et discussions sur de nombreux dossiers communs. Le Bureau porte une attention particulière aux les retraités vivant hors Genève et Europe.

Le Message est paru 2 fois dans l'année grâce au dévouement de son rédacteur et de nombreux volontaires retraités. Le Secrétaire exécutif et un Secrétaire exécutif adjoint ont participé aux réunions du Conseil de l'AAFI-AFICS ; la Section des Anciens entretient de bonnes relations avec les autres associations de retraités de Genève. Le Cercle Arts et décoration a été relancé par la Section et organise en octobre 2016 une nouvelle exposition, suite à celle de 2015, dans la salle des Colonnades.

Pour conclure il faut aussi mentionner les réceptions annuelles des retraités en mai et en décembre qui sont une occasion privilégiée de se rencontrer entre anciens du BIT. La participation à cet événement du Directeur général y est très appréciée.

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

L'année 2015 devait être une année chargée pour La Mutuelle. La réalité est allée bien au-delà de ces prédictions en raison, notamment, de la situation économique et des taux d'intérêt négatifs auxquels la Mutuelle est confrontée depuis la fin du 1er semestre.

D'un point de vue opérationnel, les dépôts des membres continuent de baisser significativement. Les clôtures ont été effectuées principalement par des membres peu disposés à se conformer aux dispositions fiscales, mais elles concernent également les comptes dormants et des déposants qui ont profité du renchérissement du franc suisse en début d'année 2015 pour se porter vers d'autres devises. La diminution des dépôts des membres et du nombre de membres ne constitue, à l'heure actuelle, pas un problème pour la Mutuelle puisque les prêts représentent 34.87% des dépôts des membres. Si un jour ce ratio devait s'avérer trop élevé, une des mesures que la Mutuelle pourrait prendre serait d'augmenter la limite actuelle de versement sur les comptes, ce qui, compte tenu des échos que nous recevons, serait fort apprécié. Il faut cependant constater que la limitation permet le maintien d'un taux d'intérêt exceptionnel sur le compte de dépôts car la baisse des revenus provenant des investissements et des prêts aux membres est compensée par la baisse des dépôts des membres.

La baisse des dépôts des membres a également une incidence sur les réserves. En effet, selon le Règlement, la réserve ordinaire doit s'élever à 10% du total du bilan moins les réserves. Cet objectif a été atteint pour le fonds en CHF (11%) mais est encore loin pour le fonds en USD (3.77%). Cependant, le Conseil d'administration a décidé d'augmenter la limite à 12% en application des Accords de Bâle III qui préconisent un renforcement des fonds propres.

Pour continuer sur le sujet de la minimisation du risque, les backups informatiques ont été délocalisés sur un site situé à l'extérieur de l'Office des Nations Unies, la réglementation concernant les transferts effectués par les membres sur un compte bancaire externe a été renforcée afin de minimiser le risque de fraude, et les transactions en espèces ont été limitées.

L'appel d'offres pour l'assurance couvrant les prêts en cas de décès ou d'invalidité a été finalisé. Seuls deux assureurs ont manifesté un intérêt et Allianz a remporté le contrat. Compte tenu de l'accroissement des sinistres enregistré depuis quelques années, le coût de cette assurance va fortement augmenter. Si la tendance haussière des sinistres perdure et que les revenus continuent de baisser, il n'est malheureusement pas exclu que la couverture totale dont bénéficie actuellement les membres doive être revue.

Tel que mentionné lors de la dernière Assemblée générale, l'Administration de l'Office des Nations Unies à Genève a demandé à la Mutuelle d'étudier l'intégration du GPAFI (Groupement de Prévoyance et d'Assurance des Fonctionnaires Internationaux) dans sa structure. Ce projet d'intégration nécessite une révision complète des Statuts, du Règlement interne et de la structure de la Mutuelle. Un Comité a été constitué pour élaborer ces nouveaux documents. Le Conseil d'administration et les représentants des organisations affiliées ont souhaité que les nouveaux projets restent le plus proche possible de l'existant, la structure actuelle étant, en effet, reconnue et contribuant pleinement à la pérennité de la Mutuelle. Les projets ont été finalisés au cours du 1er trimestre 2016 et vont être envoyés pour validation au Service juridique des Nations Unies à Genève ainsi qu'auprès des organisations affiliées

Durant l'année 2016, le Service des technologies de l'information et de la communication des Nations Unies effectuera une évaluation du système informatique de la Mutuelle afin de déterminer si celui-ci est conforme aux directives des Nations Unies. Le Secrétariat de la Mutuelle travaille également sur le lancement d'un nouveau prêt qui permettrait aux membres d'emprunter de petites sommes sur une courte durée afin de pallier, par exemple, aux cartes de crédit dont les frais sont très élevés. Il espère pouvoir le proposer durant le 2ème semestre 2016.
