

SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'OIT

Publication:

<http://www.ilostaffunion.org/?p=2381>

SU/AGM/2017/1/D.2

16 février 2017

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE **PREMIÈRE SESSION**

23 février 2017

Programme et stratégie du Syndicat du personnel **pour l'année 2017**

Il est demandé à la première session de l'Assemblée générale annuelle d'examiner la proposition ci-jointe, conformément à l'article 14(b) des Statuts du Syndicat du personnel.

Le Programme et stratégie du Syndicat pour 2017 ci-joint vous est soumis pour discussion, modification et adoption.

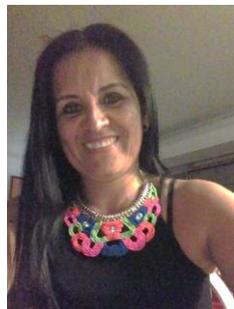


Staff Union
of the International Labour Organization
Syndicat du personnel
de l'Organisation internationale du Travail
Sindicato del personal
de la Organización Internacional del Trabajo

Programme et stratégie du Syndicat du personnel pur l'année 2017



Membres du Comité du Syndicat au Siège
(pour la liste complète merci de bien vouloir visiter notre site Web :
<http://www.ilostaffunion.org/?lang=fr>)



Les membres titulaires des régions (Europe et Etats arabes, Afrique,
Amérique et Caraïbes, et Asie (photo manquante: Turin)

Le Comité du Syndicat a le plaisir de présenter son Programme et stratégie pour l'année 2017.

Maintenir le cap malgré l'avis de tempête

Pour le Comité du Syndicat, cette année sera encore sans nul doute une année de défis à plus d'un titre. En effet, l'OIT n'est pas dans une bulle protégée et subit chaque année de manière un peu plus violente pour son personnel, comme d'ailleurs toutes les autres organisations du système des Nations Unies, les affres des restructurations permanentes, les réductions de dotations à la coopération au développement, ayant pour conséquence une plus grande précarité pour les uns, des licenciements pour les autres et une plus grande charge de travail pour ceux qui restent. Car bien entendu, étant donné l'état de la planète en matière de travail et de justice sociale, les objectifs et les activités, eux ne diminuent pas et ont plutôt tendance à croître de façon exponentielle.

Le Syndicat continuera donc à représenter, à défendre, avec le soutien très précieux de ses membres, les intérêts de tout le personnel de l'OIT. Afin d'obtenir des résultats tangibles, il a choisi de se concentrer sur quelques objectifs précis mais s'inscrivant toujours dans le cadre de sa vision et mission quinquennale adoptée en 2015.

**NOTRE VISION, NOTRE MISSION,
NOS OBJECTIFS, NOS MOYENS D'ACTION
2015-2020**

VISION

Un Syndicat mondial du personnel qui conduit le processus de transformation de l'OIT en un meilleur lieu de travail, en représentant l'ensemble du personnel comme un partenaire égal et fort dans le dialogue social.

MISSION

Promouvoir la justice sociale et l'égalité pour tout le personnel afin d'obtenir une seule OIT

en

- Mobilisant et organisant pour un syndicat du personnel encore plus fort ;
- Sauvegardant et améliorant les conditions d'emploi et de travail pour tout le personnel de l'OIT ;
- Négociant des conventions collectives justes et efficaces avec l'Administration.

Partie 1 – Objectifs et domaines d'action 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 de 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.*

Partie 2 – Moyens d'action selon les objectifs

I – Améliorer le cadre des relations professionnelles :

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

Moyens d'action

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

II – Améliorer la sécurité de l'emploi :

A – Recrutement et sélection

Objectif: Application rigoureuse de l'accord collectif sur le recrutement et la sélection, dans le cadre d'une démarche orientée vers la mobilité et l'évolution de carrière et vers une motivation et une satisfaction au travail accrues du personnel.

Moyens d'action

- Pour les ouvertures de poste confirmées, le Comité du Syndicat, en collaboration avec HRD, joue un rôle important dans l'examen des avis de vacances de poste, l'objectif étant de garantir des descriptions de poste impartiales et de véritables possibilités d'évolution de carrière.
- Le coordonnateur du groupe de travail sur le Recrutement & Sélection (R. & S.) participe pour le moment au Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité (RAMC) à titre consultatif. Pour les postes vacants à pourvoir, l'action du Comité du Syndicat se verra renforcée par la présence de deux de ses représentants au sein du RAMC et elle sera basée sur une mise en œuvre rigoureuse de la procédure de R. & S. et des principes de transparence, de suivi de la procédure régulière et de traitement juste et équitable. Un accent particulier est mis sur le recrutement des candidats internes pour des postes de développement de carrière ; des TC+5 afin qu'ils puissent avoir une sécurité dans l'emploi ; et de la diversité des langues afin de promouvoir le français et l'espagnol dans l'intérêt de l'organisation et de sa multiculturalité effective.
- Le Comité du Syndicat entend également veiller à ce que les questions relatives au nouvel accord sur les procédures de recrutement et de sélection soient communiquées de manière satisfaisante au personnel.

- Pour réussir dans ce nouveau rôle crucial, il s'avère essentiel de nouer de bonnes relations avec les membres indépendants nouvellement désignés des jurys techniques. Pour ce faire, le Comité du Syndicat a l'intention de partager l'expérience du groupe de travail, de donner des conseils pratiques et de développer les éléments à même de les aider à s'acquitter de cette nouvelle responsabilité.

B – Contrats et sécurité de l'emploi

Objectifs :

- Poursuivre la négociation d'une politique contractuelle qui maintienne une fonction publique internationale de la plus haute qualité tout en veillant à ce que son accès repose sur l'égalité des chances et de traitement et garantisse l'équité des conditions de travail et d'emploi de façon adéquate;
- Continuer à travailler pour la mise en œuvre des résultats à court et moyen termes de l'enquête conjointe HRD-Comité du Syndicat sur le personnel de la Coopération Technique (CT);
- Veiller à la régularisation du plus grand nombre de membres du personnel précaires que possible et obtenir des améliorations concrètes pour celui-ci ;
- 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

- Négociation collective pour la nouvelle politique des contrats ;
- Continuer de faire un usage stratégique des 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.

III – Assurer une protection sociale complète :

Objectif : Une caisse d'assurance maladie et une caisse des pensions efficaces et effectives : des améliorations ont été constatées aussi bien au sein de la caisse d'assurance maladie qu'au sein de la caisse des pensions. Il faut cependant rester attentif pour éviter que la situation que nous avons connue ne se reproduise et que les améliorations continuent jusqu'à une stabilisation pérenne des deux caisses concernées.

Moyens d'action

Caisse maladie

- Demander et insister pour obtenir la publication du rapport du groupe de travail concernant la Caisse de santé : ce rapport n'a toujours pas été rendu public mais il contient des informations importantes qui, de l'avis du Syndicat, doivent être partagées avec les assurés notamment en ce qui concerne la gouvernance de la caisse ;
- Suivre le bon déroulement de l'audit externe demandé par le Directeur général : suite aux fraudes découvertes, le Directeur général a demandé à un consultant externe d'effectuer un audit afin d'optimiser le fonctionnement de la caisse et éviter de prochaines fraudes. Le Syndicat s'assurera que les termes de référence de cet audit sont respectés et que les mesures prises permettent en effet de résoudre les problèmes pour lesquels cet audit a été commandé.
- Communiquer étroitement avec les assurés et la section des anciens sur toute question concernant la Caisse.

Caisse des pensions

- Assurer que les recommandations des participants soient prises en compte dans les décisions pertinentes ;
- Assurer le bon déroulement des élections au Comité de gestion ;
- Faire pression sur les administrations (OIT, CCPPNU) pour que le paiement des pensions soit assuré dès le départ à la retraite : le retard dans le paiement des prestations a diminué mais les efforts doivent être poursuivis ;
- 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 ;
- Communiquer étroitement avec les représentants des participants sur toute question concernant la Caisse.

IV – 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.

Nous apportons tous avec nous des perspectives, des expériences professionnelles, des styles de vie et des cultures d'une grande diversité, qui devraient être mis en valeur, respectées et soutenues. Le Comité du Syndicat est déterminé à œuvrer pour la mise en place d'un milieu de travail où la diversité et l'égalité hommes-femmes sont respectées et mobilisées pour améliorer les performances organisationnelles et l'équilibre travail-vie privée.

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

En s'appuyant sur les succès remportés l'an dernier et en tirant les enseignements des défis qui se sont posés, le Syndicat du personnel se propose de continuer à travailler sur des initiatives/mécanismes particuliers visant à faciliter l'inclusion et l'équilibre travail-vie privée, en mettant l'accent sur les questions de genre, d'égalité et de diversité.

Plus spécifiquement, le groupe de travail entend :

- former et œuvrer avec le Comité du Syndicat de l'OIT et ses groupes de travail à l'intégration et à l'inclusion systématique de la diversité et de l'égalité dans le travail du Comité ;

- concevoir et mettre en œuvre une Campagne intitulée Marche pour la Diversité ;
- mettre au point une série de Questions fréquemment posées (FAQ) et des notes d'information portant sur :
 - Les questions relatives au handicap à l'OIT ;
 - 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 ;
 - le stress et le burnout ;
 - le harcèlement.
- organiser des formations sur le thème du handicap et de l'égalité pour les membres du personnel travaillant à la sélection et au recrutement (responsables du Syndicat du personnel, RH et membres des jurys).
- évaluer les formulaires de candidature actuels pour renforcer l'accessibilité pour les demandeurs d'emploi handicapés (en veillant notamment à inclure des informations sur l'accessibilité à un logement abordable) ;
- mettre au point une note d'information à destination des recruteurs de l'OIT sur la manière de veiller à un processus de recrutement incluant les personnes handicapées ;
- réexaminer l'Accord collectif sur le harcèlement et examiner avec le (la) Responsable du bien-être du personnel comment le traduire concrètement par une tolérance zéro en matière de harcèlement.

V – Assurer un développement de carrière pour tous :

A - Promotions personnelles et reclassification

Objectifs :

- S'assurer que le dispositif des promotions personnelles est transparent et équitable. Se battre pour obtenir des précisions concernant l'éligibilité de certains fonctionnaires qui se voient pour le moment illégalement exclus de l'exercice, tels que les collègues du Tribunal administratif de l'OIT, d'anciens collègues précaires et tous les autres qui, selon les règles applicables et les décisions du Conseil d'administration, devraient être éligibles.
- Veiller à la mise en œuvre de l'exercice de reclassification globale sur le terrain et à ce que des groupes d'examen indépendants soient constitués et actifs dans toutes les régions pour examiner les recours en appel en matière de reclassification des emplois.
- Négocier un mécanisme permettant de valider l'expérience professionnelle en termes de qualifications requises pour les candidatures à de nouveaux postes.

Moyens d'action

- Participation au groupe mixte sur les promotions personnelles ; et, le cas échéant, recours à des actions en justice pour aider le CNP.

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 son système de gestion de la performance ; et à ce que les politiques soient mises en œuvre de manière équitable et transparente.

- Veiller à ce que l'examen des descriptions de poste sur le terrain et au Siège soit impartial pour le personnel.

Moyens d'action

Politique de formation

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

Gestion de la performance

- Enquêter auprès du personnel 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, par l'intermédiaire du CNP, les améliorations suggérées à l'issue de ce processus de consultation du personnel.
- Négocier, par l'intermédiaire du CNP, des procédures de gestion de la performance spécifiques pour le personnel employé dans le cadre de projets et de programmes de CT.

VI – Un Syndicat encore plus fort :

A – Communication

Objectif : Intensifier 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 au point de nouveaux éléments de marketing pour diverses campagnes, notamment pour le recrutement de membres.

B – Adhésions, représentation et formation

Objectifs :

- Renforcer les capacités des délégués de service et des nouveaux membres du Comité du Syndicat à Genève pour leur permettre de remplir leurs fonctions de représentants.
- Étendre la base des nouveaux adhérents au Syndicat et inciter le personnel à participer à l'activité du Syndicat du personnel de l'OIT.

- Mieux faire entendre la voix du personnel de l'OIT dans le cadre du déroulement des processus de restructuration et de changement.

Moyens d'action

Objectif 1

- Formation préparatoire de base (Module 1) destinée aux délégués de service et aux nouveaux membres du Comité du Syndicat sur les principaux aspects de leur activité en matière de défense des droits et intérêts du personnel de l'OIT (deux sessions de formation d'une demi-journée pour les délégués syndicaux et les nouveaux membres de la SUC ont eu lieu le 19 décembre 2016 et le 30 janvier 2017).
- Formation préparatoire intermédiaire (Module 2) pour les délégués de service et les nouveaux membres du Comité du Syndicat portant sur les compétences en matière d'écoute active et d'organisation syndicale (recrutement et préparation des réunions).
- Conseils pratiques sur Connaissez vos Droits donnés aux représentants du personnel, en commençant par le processus de recrutement et de sélection pour le personnel relevant du budget ordinaire (CRAM) et le personnel de la CT ; la gestion de la performance ; et la reclassification (personnels relevant du budget ordinaire et de la CT). Chaque ligne directrice constituera l'amorce de discussions autour d'un panier-repas/mini-formations mensuelles avec les délégués de service au Siège de l'OIT et sera mise à la disposition des représentants du personnel sur le terrain.
- Appui à l'encadrement apporté aux délégués de service dans leur travail. Chaque membre du groupe de coordination sera prié de coopérer avec 4 ou 5 délégués pour examiner ensemble leur travail et être une caisse de résonance des difficultés rencontrées. Il s'agira notamment d'intégrer des délégués de service aux réunions avec la direction du service concerné.

Objectif 2

- Mettre au point une campagne de recrutement syndical pour 2017 visant tout particulièrement les bureaux régionaux et les unités du Siège de l'OIT ayant le moins d'adhérents, pour des efforts d'organisation ciblés.
- Organiser un minimum de cinq (5) séances d'information café-croissant auprès des départements du Siège de l'OIT en 2017, en coopération avec les délégués de service, notamment auprès des Départements de la politique de l'emploi, de FUNDAMENTALS, et de la protection sociale SOCPRO.
- Dispenser une formation aux représentants du Syndicat dans au moins deux régions sur le terrain sur les compétences en matière d'organisation et le ciblage de groupes démographiques spécifiques.

Objectif 3

- Identifier les départements où la restructuration est en cours ou prévue en 2017 en communiquant régulièrement avec HRD.
- Organiser en janvier 2017 une session d'½ journée portant sur la stratégie, avec des membres du Comité et des délégués des départements ciblés, sur les lignes directrices pour la gestion du changement et la mobilisation du personnel pour qu'il participe aux processus de transition.
- Suivre l'évolution de la situation et porter les questions au niveau du CNP si nécessaire, notamment dans le cadre des négociations sur la politique contractuelle.

VII – 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 sécurité, santé et bien-être au travail (SST) par une participation active au Comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail (COSH) et contribuer à la mise en œuvre du plan d’action du COSH en temps opportun.
- Participer au groupe de travail du COSH sur le stress au travail et contribuer à accélérer la mise en œuvre des recommandations adoptées en 2016 par le Comité de négociation paritaire.
- Élargir et soutenir le réseau des représentants du Syndicat en charge des questions de sécurité et de santé au travail dans les bureaux extérieurs et au Siège par des activités d’information et de sensibilisation et par une assistance technique.
- Contribuer au renforcement des capacités des représentants du Syndicat par la mise au point de documents d’orientation faciles à utiliser expliquant aux représentants en charge des questions de SST comment remplir leurs fonctions dans ce domaine, et en contribuant à l’élaboration des matériels de formation et à la mise 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.

I – Résoudre les problèmes du personnel affecté Hors Siège :

Objectif:

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

- La poursuite et l'intensification 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 reclassification des postes sur le terrain;
 - La mise en place et l'effectivité des groupes d'examen indépendants (GEI) pour les reclassifications sur le terrain. Cet objectif devrait être réalisé cette année ;
 - Les perspectives de carrière à travers la nouvelle politique de mobilité;
 - La sécurité du personnel sur le terrain pour toutes les catégories, du point de vue tant du harcèlement que de la santé et de la sécurité physique;
 - La lutte contre la discrimination entre le personnel international et le personnel local en termes de politiques de sécurité et d'évacuation, notamment les droits et prestations liés aux lieux d'affectation à haut risque.

Moyens d'action

- 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. Une planification trimestrielle existe à présent pour programmer les réunions mensuelles.
- 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.

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 sur 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.
- Mettre en place un nouveau compte Solidarité pour recueillir des fonds au fur et à mesure des besoins après des catastrophes naturelles ou humaines.

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

Objectif : Accroître la transparence et la cohérence des procédures du Bureau, notamment en matière de responsabilité de gestion.

Moyens d'action

- Conseils juridiques fournis au Comité du Syndicat et aux membres du personnel à titre individuel, au Siège et sur le terrain, sur l'application et l'interprétation du Statut du personnel, des accords collectifs et de l'IGDS, ainsi que sur les politiques et procédures en vigueur ;
- Une assistance technique dans le cadre des activités du Comité du Syndicat liées aux organes de résolution des conflits (médiateur, Groupe d'étude, CCPR et Tribunal administratif de l'OIT, etc.) ;
- Des séances d'information sur les questions d'ordre juridique au Siège et sur le terrain ;
- Préparer et soumettre au CNP des propositions visant à renforcer la bonne gouvernance, la transparence et la responsabilité de la gestion.

IV – International

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

Moyens d'action

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

V – Divers

Forum des Utilisateurs d'IRIS

Objectif : En 2017, le déploiement d'IRIS dans les bureaux extérieurs de l'OIT se déroulera comme suit :

Afrique:

IRIS TOTAL: BR-Abidjan et BP-Addis-Abeba

IRIS PARTIEL: Dakar, Abuja, Dar-es-Salaam, Lusaka, Le Caire, Alger, Pretoria, Antananarivo, Harare, Yaoundé et Kinshasa

Asie:

IRIS TOTAL: BR/ETD/BP-Bangkok et Cambodge (Bureau de Projet), OIT-Tokyo

IRIS PARTIEL: BP-Beijing, BP-Colombo, BP-Dhaka, BP-Hanoi, BP-Islamabad, BP-Jakarta, BP-Katmandou, BP-Manille, ETD/BP-New Delhi, BP-Suva

Amérique:

IRIS TOTAL: BR/ETD-Lima, OIT-Washington, OIT-New York

IRIS PARTIEL: BP-Brasilia, BP-Buenos Aires, OIT-CINTERFOR, BP-Mexico, ETD/BP-Port of Spain, ETD/BP-San Jose, ETD/BP-Santiago

Europe et États arabes:

IRIS TOTAL: ETD/BP-Budapest, BP-Bruxelles, BP-Rome, BP-Paris, BP-Berlin, OIT-Madrid, OIT-Lisbonne, BR/ETD-Beyrouth

IRIS PARTIEL: ETD/BP Moscou, BP-Ankara

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.
-