

# SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'OIT

Publication:

<http://www.ilostaffunion.org/agm-2-octobre-2017/>

SU/AGM/2017/2/D.2

19 octobre 2017

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

**19 octobre 2017**

**Rapport annuel du Comité du Syndicat du personnel**  
**pour l'année 2017**

Rapport annuel du Comité du Syndicat du personnel de l'OIT  
pour l'année 2017



**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 2017**

#### **Le vent a soufflé fort**

Le Comité du Syndicat a le plaisir de vous présenter le bilan de ses activités 2016-2017.

2017 sera à marquer d'une pierre blanche dans les annales du Syndicat et rejoindra bien certainement le top 10 des événements marquants de son histoire à l'aube de son 100<sup>e</sup> anniversaire.

Nous avons bien publié au début d'année un avis de tempête lors de la première session de notre Assemblée générale mais cet avis était plutôt lié au calendrier des négociations internes à l'organisation. Rien, ou si peu, ne laissait présager la tornade dans laquelle le Syndicat du BIT, ses représentants, une bonne partie du personnel et même finalement notre administration à son plus haut niveau, allaient tourbillonner pendant plus de 6 mois, accaparant toutes nos activités, nos forces vives et notre énergie pour y résister.

Le vent mauvais arriva fin février, annonçant une réduction drastique et brutale des salaires des professionnels basés à Genève suite à une enquête régulière diligentée par la CFPI, visant à déterminer l'ajustement de poste.

Surpris par la radicalité de la nouvelle, le Syndicat a ensuite cherché légitimement à en comprendre les raisons et les justifications, tout comme d'ailleurs nos partenaires de l'administration, tout aussi abasourdis. Un fait certain, les explications données par la CFPI n'ont pas brillé par leur clarté et leur transparence.

Dès lors, comprenant l'urgence et la gravité de la situation si le personnel ne se mobilisait pas, le Syndicat, sous l'égide des fédérations internationales et en collaboration très étroite avec les associations et syndicats des organisations sœurs de la ville siège, a entrepris de mener la campagne de mobilisation «*No Pay Cut*», ciblée principalement sur l'absence de justifications des résultats données par la CFPI et le manque total de transparence sur l'application de la méthodologie utilisée. En effet, il était absolument capital qu'un coup d'arrêt soit donné dès le début face à cette tentative de baisser les salaires afin de ne pas créer de précédent et que l'ensemble des personnels des Nations Unies, en majorité basé sur le terrain, moins armés car disséminés et isolés dans les différents lieux d'affectations de la planète, ne puissent pas subir les mêmes affres.

Cette mobilisation monta crescendo, au fur et à mesure des fins de non-recevoir et explications de moins en moins convaincantes de la part de la CFPI et des plus hautes autorités des Nations Unies. Réunions d'informations, assemblées générales, adoption de résolutions et finalement arrêt de travail pendant la Conférence internationale du Travail et celle des Droits de l'homme ont jalonné tout le printemps en vue de la réunion cruciale de Vienne prévue mi-juillet. Cette dernière fut mémorable, intense et navrante à plus d'un titre, mais payante puisque les décisions qui en sont sorties se sont traduites par un certain nombre de mesures visant à atténuer la baisse initiale, à revoir la méthodologie utilisée et à revoir le tout en janvier 2018 en fonction des nouveaux résultats d'enquête concernant les salaires de la fonction publique américaine.

Il est clair que sans la mobilisation du personnel, toutes catégories à Genève, la solidarité active du personnel du terrain, la victoire n'aurait pas été au rendez-vous. Une fois n'est pas coutume, le Syndicat du personnel tient aussi à souligner le rôle extrêmement actif et professionnel de l'administration, notamment dans la rédaction des documents très techniques soumis à la Commission et l'engagement sans faille du Directeur général pour que les intérêts de l'organisation en même temps que celui de son personnel soient sauvegardés.

Cette campagne a aussi été une occasion inespérée de donner un coup d'accélérateur à la stratégie à moyen terme du Syndicat visant à instaurer un véritable mécanisme de négociation collective au sein du système global des Nations Unies. En effet, l'administration des Nations Unies, avocate privilégiée des objectifs de développement durable dans lesquels figure la défense des principes et droits fondamentaux au travail, ne pourra plus se permettre longtemps de trainer comme un boulet une CFPI, reliquat anachronique, ersatz d'oligarchie institutionnelle, dont les méthodes de travail sont de plus en plus controversées et dont les décisions relèvent plus du doigt levé en fonction du vent soufflant majoritairement des pays tenant les cordons de la bourse finançant les Nations Unies. Il est temps qu'un véritable dialogue social encadré fasse son entrée dans cette institution. Qui d'autre que l'OIT est mieux placée pour initier cette démarche? En tout cas, le Syndicat de l'OIT, avec l'aide des grandes centrales syndicales internationales, y travaille déjà.

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

### Moyens d'action

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

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

**Co-Secrétaire:** Elisabeth Fombuena

**Membres:** Thierry Bousquet, Carlos Carrión-Crespo, Dan Cork, Yvan Poulin, Maria Marta Travieso

**Conseillers techniques:** Enrico Cairola, Chloé Charbonneau-Jobin, Graciela Jolidon

Le Comité de négociation paritaire (CNP) est la clé de voûte de notre système de négociation collective car il permet de s'assurer que les représentants des personnels ont été correctement informés et consultés, de valider, d'entériner des accords, de garder trace de ces accords, etc. Le Syndicat avait mis beaucoup d'espoir dans la nomination d'un tiers pour présider les séances de ce comité afin de réduire et apaiser les tensions inutiles que le Syndicat avait pu vivre au sein de ce comité. Effectivement, lors d'une session, on peut observer une meilleure objectivité des débats. Mais, avec pour l'instant seulement 2 réunions en 2017 à l'actif de ce CNP, il est clair qu'il y a un problème. La rareté des sessions est le problème majeur surtout lorsque l'Administration a besoin de présenter des documents au Conseil d'administration qui doivent obligatoirement faire l'objet d'une concertation, dans le meilleur des cas, ou bien de négociations. Et on ne négocie pas le couteau sous la gorge sous prétexte d'urgence. Le Syndicat n'est pas du tout satisfait de cet état de fait car il estime qu'il commence à nuire à la qualité des relations professionnelles internes. Il va poursuivre ses efforts pour qu'une amélioration ait lieu dans les meilleurs délais. C'est dans l'intérêt général de toute l'organisation.

En ce qui concerne la formation de ses représentants, le Syndicat a encouragé ces derniers à suivre plusieurs cours sur la négociation collective ou les techniques de négociation, que ce soit à Turin ou en faisant appel aux fédérations internationales (notamment la FICSA) qui dispensent d'excellents cours en lien direct avec les préoccupations dans différents domaines et par le truchement des grandes réunions régionales que le Syndicat organise régulièrement.

## 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 coordinateur 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 multi-culturalité 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.

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

**Conseillers Techniques** : Carlos Carrion-Crespo et Graciela Jolidon

**Suppléante** : Elisabeth Fombuena

**Coordinatrice du groupe de travail sur le recrutement et la sélection** : Graciela Jolidon

**Membres**: Indira Bermudez Aguilar, Thierry Bousquet, Carlos Carrión-Crespo, Catherine Comte-Tiberghien, Siska Dubbert, Elisabeth Fombuena, Maria-Marta Travieso, Christiane Wiskow

#### **Principales réalisations:**

- Le Syndicat a été en mesure d'assurer un examen équitable des candidats internes et des TC+5
- Les nouvelles règles ont permis d'offrir une mobilité effective aux candidats du même grade

#### **Défis à venir:**

- Suivi des règles relatives aux concours que HRD a commencé à élaborer.
- Le Syndicat est d'avis que, pour assurer l'objectivité et l'impartialité réelles des concours, l'anonymat des candidats doit être garanti. Pour ce faire, il faut que les correcteurs soient étrangers au service – Pour l'objectivité, il est nécessaire d'avoir deux correcteurs ou plus qui fassent parvenir leurs résultats à HRD sans avoir eu de contact entre eux. L'une des propositions suggère la formation d'une équipe de correcteurs et leur attribution par tirage au sort.
- Le Syndicat est d'avis que les membres indépendants doivent être désignés par tirage au sort et non par le (la) responsable qui organise le concours.

- En outre, étant donné que le contrôle réalisé par les membres indépendants porte sur la phase orale du concours, il est fondamental de s'assurer que la «présélection» et les résultats des examens écrits répondent à un processus objectif et impartial.
- Il n'existe pour le moment aucune garantie d'impartialité et d'objectivité en ce qui concerne les examens écrits. Nous sommes conscients qu'une grande partie des responsables les réalisent de manière objective et équitable, mais aussi que l'institutionnalisation des règles doit servir à empêcher leurs éventuelles violations; et, si la même personne est chargée à la fois d'organiser le concours, de procéder à la présélection, de poser les questions et de corriger, le processus peut s'en trouver fortement compromis.
- Une problématique constante porte sur la priorité accordée à l'anglais, qui entraîne que les résultats des études et des enquêtes sont culturellement biaisées puisque le recours à des sources dans d'autres langues est plus que limité.

## **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 possible de membres du personnel précaires 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.



**Coordinatrice:** Maria Marta Travieso

**Membres:** Enrico Cairola, Carlos Carrion-Crespo, Catherine Comte-Tiberghien, Dan Cork, Siska Dubbert, Elisabeth Fombuena, Graciela Jolidon, Yvan Poulin

### Principales réalisations

La politique des contrats est toujours au cœur des négociations avec l'Administration dans le cadre du Comité de négociation paritaire (CNP). En novembre 2016, le Syndicat et l'Administration se sont réunis au Château de Penthes afin de trouver des points d'accord sur lesquels baser les futures négociations. Il n'a pas été possible, jusqu'à maintenant d'obtenir des résultats tangibles qui permettent d'améliorer la situation des collègues en situation précaires ou d'établir une politique des contrats qui soit cohérente avec les autres politiques du personnel tels que celle de recrutement et sélection. Cependant, l'Administration a récemment soumis au Syndicat de nouvelles propositions en vue d'avancer dans les négociations. Celles-ci sont actuellement examinées par le Comité du syndicat. Nous espérons que cela permettra de relancer les négociations sur la politique des contrats.

Dans l'intervalle, le Syndicat a continué de s'occuper, au par cas, des collègues en situation précaire.

#### Défis :

Le Syndicat est conscient de l'urgence de cette question et met toute son énergie pour assurer que ce point soit également une priorité sur l'ordre du jour de l'Administration.

### 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.

#### Caisse-maladie

##### Moyens d'action

- 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

##### Moyens d'action

- 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.

**Coordinatrice:** Elisabeth Fombuena

**Membres:** Graciela Jolidon, Chantal Nahimana, Yoshie Noguchi, 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

### **Principales réalisations:**

#### **Caisse-maladie :**

En ce qui concerne la Caisse d'assurance maladie, le rapport d'audit externe demandé par le Directeur général – daté du mois de décembre 2016 – est enfin parvenu aux membres du groupe de travail du Syndicat qui l'ont lu attentivement. Comme nous le craignons, les recommandations tendent principalement vers une externalisation des services. Il ne s'agit que de recommandations mais le Syndicat a d'ores et déjà et à maintes reprises soulignées – dans les forums appropriés – l'attachement du personnel à une Caisse interne. La Section des Anciens fonctionnaires et les représentants titulaires sur le terrain ont fait de même.

Il convient de noter que les Services de la Caisse se sont améliorés et le Secrétaire exécutif s'est engagé à se rendre sur le terrain pour juger de la situation «*in situ*» et permettre ainsi une amélioration dans les lieux d'affectation les plus difficiles. Le Syndicat a également été informé de la mise en place prochaine de mesures visant à faciliter les paiements, tels que le paiement direct aux hôpitaux (au Siège comme sur le terrain), l'envoi des formulaires de remboursement par voie électronique et une plateforme «self-service».

En outre, la communication entre le Syndicat et la Caisse s'est amélioré puisque chaque question et/ou demande urgente a obtenu une réponse dans un délai plus que raisonnable.

Enfin, cette année est une année d'élection au Comité de gestion de la Caisse et il est donc important dans un premier temps de voter et dans un second temps d'assurer que les personnes élues auront à cœur de renforcer les ressources humaines et financières de la Caisse et d'améliorer la gouvernance pour éviter toute nouvelle envie d'externaliser les services. Le Syndicat encourage les collègues intéressés à se présenter et les assurés à voter en masse.

#### **Caisse des pensions :**

En ce qui concerne le Fonds de pension, deux réunions des représentants des participants de la Caisse au Comité des pensions du personnel de l'OIT ont eu lieu – une avant et une après la réunion du Comité mixte en juillet 2017 à Vienne. De nouveaux représentants des participants des Nations Unies ont été élus, lesquels vont siéger lors de la réunion du Comité mixte. Le Syndicat a été informé, de même que les représentants qui n'étaient pas présents aux réunions, que la situation des chefs exécutifs du Fonds de pension était restée au centre des débats malgré la nécessité d'examiner des questions autrement plus urgentes. Les représentants des participants de la Caisse au Comité des pensions du personnel de l'OIT préparent actuellement une communication destinée à informer plus en détails de ce qui a été le cœur des discussions lors de cette réunion du Comité mixte.

En outre, de nombreuses demandes urgentes ont transité entre le Syndicat et l'unité PENSION du Bureau afin d'accélérer le processus dans certaines situations urgentes à la satisfaction de nos collègues.

Enfin, le Syndicat a demandé si l'entrée en vigueur de l'âge obligatoire de départ à la retraite à 65 ans aurait un impact sur la situation du Fonds et la réponse a été négative.

#### **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, en cas de doute, l'objectif ultime doit être d'assurer une protection maximale pour les travailleurs.

L'année dernière, le Syndicat soulignait le 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 Comité de négociation paritaire (CNP) a mis en place un groupe de travail sur le sujet qui s'est réuni. Le Syndicat a fait des propositions et les discussions sont en cours.

#### **Défis à venir :**

##### **Caisse-maladie :**

Le Syndicat va rester vigilant et attendre de voir ce que l'Administration compte faire des recommandations faites par l'auditeur externe dans son rapport. Si ces recommandations devaient être appliquées, le Syndicat montera au front pour tenter d'empêcher l'externalisation qui serait sans retour possible avec des dommages importants constatés dans les autres agences qui ont déjà choisi cette option et qui le regrettent amèrement.

Le Syndicat continuera également à suivre les améliorations et le bon fonctionnement de la Caisse, notamment sur le terrain.

##### **Caisse des pensions :**

Le Syndicat poursuivra le dialogue avec les représentants des participants pour rester informé de la santé financière du fonds de pension et maintiendra également ses relations avec l'unité PENSION pour alerter les collègues en cas de situation d'urgence.

#### **Comité de compensation :**

Les discussions en cours sont plutôt positives mais, comme il ne faut pas confondre «vitesse» et «précipitation», le défi sera d'assurer que les discussions soient certes effectives mais également dans l'objectif de protéger toujours plus le personnel. Ceci impliquant une possible modification des statuts, il faudra prendre le temps nécessaire et également être attentif à tout document y relatif.

Un autre défi est la façon dont l'épuisement professionnel (*burn out*) est considéré. Jusqu'à présent, le Comité n'a pas reconnu les cas d'épuisement professionnel mais a octroyé des compensations pour d'autres symptômes (problèmes cardiaques, par exemple). Il est vrai que c'est un sujet difficile parce que l'être humain est une intégralité. Par conséquent, on demande à savoir dans quelle mesure le travail ou la vie personnelle est déterminante. Cependant, cette difficulté doit être abordée pour établir des principes qui reconnaissent l'épuisement professionnel et d'autres problèmes psychosociaux liés au travail.

## IV- 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

- 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 burn out ;
  - 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.

**Coordinateur:** Gurchaten Sandhu

**Membres :** Indira Bermudez Aguilar (Personne de référence pour les questions de genre / *Gender Focal Point*), Siska Dubbert, Elisabeth Fombuena, Vera Guseva, Yoshie Noguchi, Faustina Van Aperen

**Conseillers techniques :** Laura Addati, Eric Carlson, Kroum Markov, Jurgen Menze, Clara Van Panhuys, Erlie Wubs

### **Principales réalisations :**

*Mois de la Diversité.* Dans le prolongement du succès de la Campagne du Mois de la Diversité de l'an dernier, celui-ci a cette année élargi son programme et a permis une plus large participation tant des fonctionnaires que des stagiaires de l'OIT. Cette année, la campagne a fait l'objet d'un effort et d'une collaboration menés en commun avec le Comité du Syndicat, le Conseil des stagiaires et HRD. Parmi les événements, des tables rondes ont été organisées avec des fonctionnaires et d'anciens fonctionnaires du BIT qui ont partagé leurs anecdotes et leurs expériences vécues autour de thèmes tels que l'égalité hommes-femmes, le handicap et l'orientation sexuelle.

*Journée internationale de lutte contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie (IDAHOT).* À l'occasion de cette Journée fixée au 17 mai, le Comité du Syndicat a apporté son appui à la campagne photos GED & ILO AIDS intitulée «Des alliés des LGBTI à l'OIT», qui encourageait les fonctionnaires du BIT à prendre des mesures concrètes pour faire leur «coming out» en tant qu'alliés du personnel LGBTI.

*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 ont été invités à suivre ce cours, de même que le Conseil des stagiaires de l'OIT. Au cours de la dernière session de l'atelier, chaque groupe de travail du Comité du Syndicat a été tenu d'identifier des démarches et des mesures destinées à intégrer la diversité et l'inclusion dans ses activités pour 2017.

*Groupe de travail sur l'équilibre entre travail et vie privée.* En 2006, le Groupe de négociation paritaire a constitué un groupe de travail mixte sur «Équilibre travail-vie privée». Depuis 2015, le groupe était resté inactif et en sommeil. Cette année, convenant qu'il faudrait le relancer, le CNP a demandé au groupe de présenter un plan de travail de court à moyen terme.

*Notes d'information.* Le groupe a également commencé à rédiger des notes d'information sur les droits du personnel pour mieux faire connaître les avantages liés à la maternité, à la paternité, aux horaires flexibles, au temps partiel, etc.

### **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 reste un défi majeur et certaines activités sont de ce fait toujours en suspens.
- Pour pouvoir avancer, il manque actuellement du temps et un membre du groupe de travail spécifiquement chargé de se consacrer à toutes les questions en chantier.
- Classer par ordre de priorité les principales activités du groupe de travail du CNP pour 2018.

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

### **A- Promotions personnelles et reclassification**

#### Objectif :

- 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.

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

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

Pour l'heure, le groupe mixte sur les promotions personnelles est toujours en activité, mais certains postes vacants doivent être pourvus. Le Syndicat du personnel fera tout son possible pour veiller à ce que le groupe atteigne son objectif dès que possible.

Le processus de reclassification globale sur le terrain est en cours et le Syndicat a eu plusieurs réunions avec HRD en étroite collaboration avec les représentants du personnel dans les régions. La question de la constitution de Groupes d'examen indépendants au niveau régional a été mise sur la table et une discussion spécifique a été organisée entre les représentants du personnel et le partenaire des RH en Afrique lors de la réunion régionale qui s'est tenue en septembre dernier à Johannesburg. L'harmonisation du processus de recrutement et de sélection est elle aussi une question importante pour garantir égalité et transparence.

La validation de l'expérience professionnelle en termes de niveau d'instruction requis pour postuler à un nouveau poste a été mentionnée à plusieurs reprises dans le cadre de la procédure de recrutement et de sélection et le Syndicat du personnel veillera à ce que cette question soit traitée avec les instances appropriées.

L'exercice de titularisation de toutes les catégories de personnel et l'exercice de promotions personnelles des fonctionnaires des services généraux sont à jour. La nécessité de remplacer le représentant de l'Administration a repoussé à octobre 2017 l'exercice de promotions personnelles des fonctionnaires des services organiques.

## **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.

### **Politique de formation**

#### Moyens d'action :

- 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**

#### Moyens d'action :

- 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.

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

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

**Membres**: Thierry Bousquet, Harvey Clavien, Chantal Nahimana

Le Syndicat du personnel a été consulté tout au long de l'année sur des questions de gestion de la performance. La Revue des processus administratifs en cours a fait apparaître la nécessité d'apporter certaines modifications aux mécanismes et politiques en place en la matière.

Politique de formation: Comme nous l'avons déjà précisé, le Conseil paritaire de la formation a été réactivé. Son mandat et sa composition ont, à présent, été convenus par le Syndicat du personnel et l'Administration et sa première réunion sera convoquée prochainement. Dans ce cadre, le Syndicat pourra s'exprimer sur l'utilisation des fonds de perfectionnement du personnel, l'impact des dépenses de formation et l'évaluation de l'adéquation entre les programmes de formation proposés et les besoins et demandes du personnel. Le Syndicat en profitera pour veiller à ce que chaque formation indiquée dans les rapports d'évaluation soit effectivement mise en œuvre, faute de quoi les responsables auront à justifier son absence.

Gestion de la performance: Au titre de la RPA, le Syndicat a été invité à plusieurs réunions en vue d'examiner la modification du cadre de gestion de la performance. Les discussions se poursuivent actuellement mais le Syndicat a d'ores et déjà bien fait remarquer que son objectif est de préserver les intérêts du personnel dans cet exercice, de manière à veiller à ce que le Cadre de gestion de la performance soit utilisé comme un outil servant véritablement à aider les collègues dans l'évolution de leur carrière. Au sujet de l'outil d'évaluation, le Syndicat a reçu de nombreuses plaintes dont il sera tenu compte.

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

## **VI- 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 tous 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'Indira Bermudez Aguilar, Thierry Bousquet, Siska Dubbert, Elisabeth Fombuena

#### **Principales réalisations:**

Le Syndicat continue à travailler assidument sur la communication avec ses membres.

- Bulletins, broadcasts et manchettes :

Ce sont nos moyens de communications prioritaires. Cette année a été riche en broadcasts avec la rédaction de plus de 80 communiqués depuis octobre 2016. La majorité concerne notre campagne contre la réduction des salaires mais votre besoin d'information était notre priorité. Les manchettes ont également joué un rôle important et ont attiré l'attention à l'intérieur du Bureau – celle de nos collègues et des membres de l'Administration – mais aussi à l'extérieur puisque d'autres agences ont repris nos slogans.

- Sessions d'information :

Le Syndicat a également organisé une réunion d'information – encore sur la réduction des salaires proposés – avec la participation de statisticiens.

- Site web et réseaux sociaux :

À l'instar de l'an passé, le site web a enregistré plus de 10 000 visites et plus de 24 000 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.

- Nouvel Union magazine :

Le groupe de travail du Syndicat sur la Communication a décidé de franchir le pas et de proposer un magazine intégralement numérique pour améliorer la réactivité et l'actualité des articles proposés. Ce nouvel outil sera en ligne très bientôt et chaque collègue ayant une idée, comme c'était le cas auparavant, aura l'opportunité d'envoyer sa contribution. Toutes celles qui devaient paraître dans la dernière version papier du magazine y figureront. Il existe plusieurs thèmes qui pourraient vous inspirer et vous pourrez vous abonner afin de recevoir les derniers articles. N'hésitez pas à nous rendre visite bientôt : <http://unionmag.ilostaffunion.org>.

## **B- Adhésion, 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 du 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'une demi-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.

**Coordinateur :** Dan Cork assisté d'Indira Bermudez Aguilar, Harvey Clavien, Siska Dubbert, Elisabeth Fombuena, Yvan Poulin et Thibault Van Langenhove

#### **Principales réalisations :**

##### **Groupe d'organisation et de formation des délégués de service**

Cette année, le Comité du Syndicat a continué à appuyer activement le réseau des délégués de service au Siège de l'OIT par une campagne de recrutement et des élections qui ont abouti à une amplification et à un renouvellement substantiels du réseau, passé de 19 à 23 circonscriptions, avec de nouveaux délégués dans les départements Better Work, PROGRAM, DCOMM, Politique de l'emploi, SOCPRO et dans d'autres services. Les élections des délégués de service ont été suivies d'un programme permanent d'encadrement et de renforcement des capacités des délégués de service déjà en fonctions, de rencontres occasionnelles autour d'un café, de rencontres café-croissant pour aider les délégués à remplir leurs fonctions, et de la mobilisation de délégués à l'appui de la Campagne «UN-Wide No Pay Cut».

Les coordinateurs du réseau des délégués de service ont organisé une série d'ateliers-déjeuners et d'ateliers d'une demi-journée pour former les délégués et les nouveaux membres du Comité du Syndicat à s'acquitter de leurs fonctions et responsabilités, à bien connaître la structure du Syndicat, à développer leurs compétences en matière d'écoute active, à faire face aux problèmes qui surgissent sur le lieu de travail, et à renforcer leurs compétences en matière d'organisation et de mobilisation. Une réunion spéciale d'une demi-journée a été organisée entre les délégués venus en majorité des programmes et unités de la coopération technique (CT) et le Bureau du Syndicat, au cours de laquelle a eu lieu une franche discussion sur les inégalités persistantes entre le personnel relevant du budget

ordinaire et celui de la Coopération technique. Les recommandations issues de la discussion ont été transmises au Groupe de travail sur la politique contractuelle pour un futur examen.

### **Campagne «No Pay Cut» des NU et rôle des délégués de service**

La décision de la CFPI d'imposer une réduction des salaires de 7,7 pour cent a provoqué une entrée en scène rapide et inattendue des délégués de service dans le travail du Syndicat. À l'OIT, les délégués de service ont fait preuve d'un courage, d'une énergie et d'une détermination remarquables en mobilisant leurs collègues pour leur faire prendre des initiatives à l'appui de la Campagne, qu'il s'agisse de placer des affiches sur leurs portes, d'organiser des manifestations et des séances d'information, ou de contribuer à la campagne de pétition de porte à porte contre la baisse des salaires.

Au cours de la campagne, les coordinateurs du groupe des délégués de service ont organisé un atelier pour les dirigeants d'autres associations du personnel des NU à Genève sur les compétences en matière d'organisation syndicale, auquel les délégués de service du Syndicat du personnel de l'OIT ont activement participé. Cet atelier a mis à profit l'expérience et les compétences du Syndicat en la matière pour aider chaque syndicat et chaque association à réfléchir sur l'importance d'une forte direction syndicale; et il a mis l'accent sur le renforcement des aptitudes des représentants syndicaux à persuader les membres du personnel d'adhérer à un syndicat et de prendre des mesures à l'appui de la campagne «No Pay Cut». Chaque organisation a circonscrit son lieu de travail et élaboré des stratégies visant à obtenir qu'un nombre maximum de membres du personnel assiste à l'Assemblée générale extraordinaire des Associations du personnel des NU; ce qui a permis d'aboutir à l'adoption d'une résolution en faveur d'une action revendicative collective.

Le réseau des délégués de service a également continué à apporter son soutien actif aux Programmes de coopération technique et aux départements en transition, notamment GED-ILO/AIDS, SOCPRO, Better Work, SCORE, et à plusieurs unités engagées dans le processus de RPA. Ces efforts ont été freinés par l'absence de conseils cohérents donnés par le Département des Ressources humaines du Bureau sur le processus de transition et sur le déroulement approprié des différentes étapes. Néanmoins, le Syndicat du personnel de l'OIT a prouvé aux fonctionnaires des unités et départements concernés qu'il était présent et à même de faire en sorte que le personnel puisse s'exprimer au cours de ce processus. Ainsi, de nombreux membres du personnel sur le terrain et au Siège ont pu obtenir de nouveaux postes grâce à l'intervention du Syndicat.

### **Campagne d'organisation**

Cette année, le Groupe de travail des délégués de service a organisé dans plusieurs départements des réunions café-croissant, qui ont permis au personnel de s'exprimer franchement sur ses conditions de travail et de poser des questions au Syndicat. Des réunions formelles se sont tenues avec le personnel de DCOMM et RESEARCH, des discussions informelles se déroulant par ailleurs avec le personnel de SCORE, SOCPRO et Better Work, en vue de soutenir les délégués engagés auprès du personnel dans le cadre des processus de transition. Au Siège, le Syndicat a centré ses efforts de recrutement de nouveaux membres sur la campagne contre la réduction des salaires. En 2017, jusqu'au début de septembre, 132 membres du personnel au total sont devenus membres du Syndicat, dont 92 sur le terrain et 36 ayant leur lieu d'affectation au Siège à Genève. La majorité de ces nouveaux membres ayant adhéré au Syndicat à Genève en 2017 l'a fait au cours de la période de la Campagne «No Pay Cut», soit entre avril et juillet dernier.

## 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.

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

**Membres suppléants:** Jim Windell, Vera Guseva

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

**Membres:** Enrico Cairola, Harvey Clavien, Vera Guseva

### **Principales réalisations :**

Concernant le renforcement des capacités, des séances d'information sur la politique de SST, la procédure de mise en œuvre et le rôle des comités de SST ont été organisées avec les représentants du Syndicat du personnel lors de la Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (avril 2017) et de la Réunion régionale de l'Afrique (septembre 2017). Des conseils répondant aux préoccupations de chaque bureau extérieur en la matière ont été prodigués sur demande 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.

Le groupe de travail sur la SST du Syndicat a pris part à une consultation ponctuelle sur un projet de Stratégie des NU en matière de santé mentale, avec des délais très serrés pour pouvoir réagir. Nous avons fait part de notre forte inquiétude que la stratégie ne soit pas encore prête à être lancée et doive être sérieusement améliorée par sa mise en adéquation avec le cadre de travail des NU en matière de SST. Ces points ont été retenus et portés à l'attention du groupe de travail des NU. Notre principale préoccupation portait sur la nécessité que la mise au point de la stratégie fasse l'objet d'une consultation au sein du COSH en tant qu'organe bipartite constitué; une discussion a donc eu lieu à la réunion suivante du COSH. En outre, des membres du groupe de travail sur la SST du Syndicat ont participé aux préparatifs de la Journée mondiale de la santé mentale (10 octobre 2017) au titre du thème centré sur la santé mentale sur le lieu de travail.

Dans le contexte de la rénovation du bâtiment au Siège, des inquiétudes concernant la sécurité et la SST ont été constamment soulevées auprès de l'Administration et du Comité directeur de la rénovation du bâtiment. Au début de la deuxième phase de la rénovation, notre attention a été mobilisée par de nombreuses plaintes et demandes du personnel et nous avons contribué aux initiatives visant à résoudre les problèmes. Les protocoles de sécurité ont été réexaminés et la formation de volontaires pour tenir le rôle d'agents de sécurité et d'équipes d'intervention a commencé.

### **Défis à venir:**

Au Siège, le démarrage de la deuxième phase du projet de rénovation du bâtiment et le déplacement en six semaines de près de 1 000 personnes des bureaux concernés ont accaparé une bonne partie de l'attention des membres du groupe de la SST du Syndicat. Ce processus a par ailleurs monopolisé l'attention de la coordinatrice pendant de nombreuses semaines. Ce qui a entraîné un retard dans le traitement des priorités en matière de SST telles que la formation de représentants de la SST. L'une des réunions du COSH a dû être annulée. En outre, le groupe de travail du COSH sur le traitement du stress au travail n'a pas été en mesure de progresser dans son activité, probablement du fait des multiples exigences pesant alors sur les membres du groupe.

La création d'une culture de la sécurité, de la santé et du bien-être au travail est un enjeu à long terme. Inscrire en profondeur le COSH comme étant le principal organe consultatif dans les procédures d'organisation et améliorer la collaboration et la coordination aux points d'articulation des différentes unités et responsabilités exigent donc un effort permanent.

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

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

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

- La mise en application effective des nouvelles structures du terrain.
- Les procédures de recrutement et de sélection à travers la mise en œuvre du Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité (RAMC).
- 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. 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.

**Coordinateur :** José Tossa assisté d'Indira Bermudez Aguilar, Enrico Cairola, Vera Guseva, Chantal Nahimana, Yoshie Noguchi, Maria Marta Travieso

### **Principales réalisations :**

La mise en application effective des nouvelles structures du terrain, dans toutes les régions est maintenant une réalité concrète. Cependant un suivi du Comité est nécessaire pour régler certaines difficultés ponctuelles.

La question des remboursements de la CAPS connaît des améliorations positives. La question des prises en charge des urgences fait l'objet de réflexion avancée, pouvant aboutir à des propositions avec une phase de test dans certaines régions. Un suivi est là aussi nécessaire.

En ce qui concerne la reclassification des postes sur le terrain, HRD a fait des propositions sur la refonte des familles d'emploi et des descriptions des tâches. Le Comité a ensuite présenté à l'Administration ses commentaires basés sur un condensé des apports de toutes les régions. Des discussions sont en cours pour aboutir à des solutions concrètes dans les plus brefs délais. Le Comité devra suivre de très près ce chantier important en collaboration avec les représentants sur le terrain.

En ce qui concerne la mise en place et l'effectivité des groupes d'examen indépendants (GEI) pour les recours en reclassification sur le terrain, certaines régions en sont toujours dépourvues, l'Afrique en particulier. Des promesses sont faites par le Bureau régional pour combler ce manque dans un avenir très proche. Le comité doit y veiller pour sa réalisation concrète.

S'agissant des perspectives de carrière à travers la nouvelle politique de mobilité, des insuffisances du dispositif sont connues et recensées. Le comité doit y accorder une attention particulière, notamment lors de la révision de l'IGDS en cours de discussion.

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

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. Le premier semestre a été perturbé par les décisions de la CFPI concernant les coupures de salaire de la catégorie des P, n'a pas permis de maintenir la régularité habituelle. Cependant, des séances de formation des nouveaux élus sont mises en place lors des réunions régionales – deux réunions régionales ont eu lieu en 2017 en Asie et en Afrique – et la Circulaire 1 sur l'utilisation des fonds syndicaux dans les régions est en cours, en vue d'une convergence des bonnes pratiques.

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

**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.

La réactivation du compte « Solidarité », dont la finalité sera de récolter les dons volontaires en cas de catastrophe naturelle (par exemple) afin de permettre que le personnel de l'OIT puisse aider les travailleurs et leurs familles dans les zones touchées en finançant rapidement des projets concrets sur le terrain. À cet effet, la circulaire interne n° 7 intitulée «Manifestation de solidarité en cas de catastrophe d'origine naturelle ou humaine» a été adoptée.

### **Défis à venir:**

Permettre aux bureaux du terrain qui n'ont pas la possibilité d'ouvrir un compte bancaire «association» ou commercial d'obtenir un moyen de gérer leurs fortunes sans passer par un compte personnel.

### 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.

**Coordinatrice** : Elisabeth Fombuena

**Membres** : Chloé Charbonneau-Jobin, Maria Marta Travieso

#### Réalisations

Durant la période de novembre 2016 à septembre 2017, plus de 120 de nos collègues ont obtenu des conseils juridiques. Un nouveau système de suivi est présentement testé et va être mis en place pour tenter de préciser les statistiques à cet égard et pour pouvoir fournir des informations complètes sur les procédures en cours devant les organes de justice interne et devant le Tribunal administratif de l'OIT (« le Tribunal »).

La plupart des cas portés à l'attention du Syndicat concernait le recrutement et la sélection, la promotion personnelle, le système d'évaluation des performances et la classification des postes. Il faut noter que ce nombre est en constante augmentation et des cas graves relatifs à des cas allégués de harcèlement et de problèmes de gouvernance inquiètent les membres du groupe de travail et la Conseillère juridique.

De manière générale, des efforts sont déployés pour tenter de résoudre les cas de manière informelle mais, bien souvent, ceux-ci sont trop avancés pour que la résolution du conflit ne suive pas la voie formelle. Il faut souligner à cet effet qu'un nouveau médiateur est entré en fonction en 2017 et que la résolution précoce des conflits demeure de l'avis du Syndicat le meilleur moyen de préserver un environnement professionnel sain.

Par ailleurs, le Syndicat du personnel est de plus en plus préoccupé par le fait qu'il n'a toujours pas possibilité de déposer des plaintes ou des griefs de principe dans l'intérêt collectif auprès de la CCPR et du Tribunal et que les décisions récentes du Tribunal constituent une régression par rapport à la jurisprudence 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. A cet effet, plusieurs notes d'informations ont été élaborées pour permettre aux collègues de mieux comprendre les procédures qui leur sont applicables. Il a également été demandé à l'Administration que les conventions collectives soient traduites en français et en espagnol.

## 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.

**Coordinatrice:** Catherine Comte-Tiberghien

**Membres:** Harvey Clavien, Dan Cork, Yvan Poulin, Gurchaten Sandhu (point focal UN Globe / focal point UN Globe), Faustina Van Aperen

La campagne «No UN Pay Cut» (qui a occupé pratiquement à plein temps tous les membres du Comité la première partie de l'année) contre la décision de baisser drastiquement les salaires des professionnels basés à Genève a été l'occasion de renforcer de manière significative les relations entre le Syndicat du BIT et les autres syndicats et associations de personnel du système des Nations Unies basées à Genève et de réactiver concrètement le «Groupe de Genève». Nous n'avons de toute manière pas d'autre choix pour que la réaction et la mobilisation des personnels soient globales et unifiées pour nous faire entendre auprès de nos administrations respectives mais aussi à New York au plus haut niveau. Les moyens modernes de communications tels que les applications mobiles et les réseaux sociaux ont été d'une très grande utilité pour toucher des catégories de personnel telles que les jeunes ou nos collègues sur le terrain et les conforter que la représentation du personnel avait encore son utilité !

Le Syndicat a aussi toujours dans le même cadre de cette campagne renforcé ses relations avec les grandes centrales syndicales, notamment l'ISP (Internationale des services publics) et l'ITUC afin de tendre à moyen terme vers un véritable mécanisme de négociation collective au sein des Nations Unies.

Sur le terrain, dans ce climat d'incertitude et d'opacité sur les enquêtes salariales, le Syndicat a encouragé également vivement ses représentants syndicaux à initier ou participer à la création de FUNSAS (sortes de mini fédérations locales rassemblant tous les représentants des Nations Unies sur un lieu d'affectation) dans leur pays afin de pouvoir être mieux armés si les résultats d'enquêtes salariales s'avéraient difficiles. Le Comité local du bureau de Manille aux Philippines vient de créer la sienne et nous espérons que d'autres suivront.

Le Syndicat a bien sûr participé aux activités et aux travaux de la fédération à laquelle elle appartient, la CCISUA. Les derniers événements ont d'ailleurs montré qu'il était essentiel que notre syndicat joue un rôle central au sein de cette fédération car c'est le seul ayant l'expertise et l'expérience de la négociation collective au sein d'une organisation internationale. Parvenir à étendre ce mécanisme nécessitera encore beaucoup de formations et de sensibilisation auprès de ses pairs qui n'ont pas le même niveau de maturité en termes de dialogue social. Dans le domaine de la protection sociale, notamment le fonds de pensions, il s'agira aussi de tendre vers plus de cohérence entre les diverses associations et syndicats si l'on ne veut pas que certaines divergences apparues clairement cet été ne se retournent comme un boomerang contre les intérêts collectifs des cotisants et des bénéficiaires.

Dans un autre registre, le Syndicat maintient également toujours des relations étroites avec l'Association UN-Globe pour renforcer les droits des fonctionnaires internationaux LGBT, notamment dans les pays où les droits nationaux ne sont pas en leur faveur mais aussi pour changer les statuts des personnels pour tendre à l'égalité et à la reconnaissance.



Il participe aussi aux activités de la CAPOI (la Conférence des associations de personnels des organisations internationales) réunissant toutes les organisations internationales au niveau européen afin de s'initier aux meilleures pratiques des organisations internationales ne faisant pas partie du système des Nations Unies.

## V- Forum des utilisateurs d'IRIS

Objectif : Être attentifs au déploiement d'IRIS dans les bureaux extérieurs de l'OIT en 2017.

### 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** : Yvan Poulin, José Tossa

### **Principales réalisations : couverture par région**

#### 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, BP-Brasilia, BP-Buenos Aires, OIT-CINTERFOR, ETD/BP-San Jose, ETD/BP-Santiago

**IRIS PARTIEL:** BP-Mexico, ETD/BP-Port of Spain,

#### 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

## II. ACTIVITES REGIONALES

### Afrique

**Membre titulaire:** Roger Mavinga Nkambu

**Membre suppléant:** José Tossa

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

#### 1. Retour du Bureau Régional à Abidjan

Le retour du Bureau Régional à Abidjan depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016 a engendré des inquiétudes du personnel à Addis-Abeba, qui y voyait la perte de certains postes attachés au BR. Tous les postes ont été préservés jusqu'à présent mais une éventuelle suppression peut advenir à tout moment. Des échanges dans ce sens ont eu lieu entre le Bureau Régional et le BP d'Addis-Abeba. En outre, il a été demandé à ce dernier d'examiner la possibilité d'affecter / redéployer dans des projets de coopération technique certains membres du personnel dont les postes étaient rattachés au Bureau Régional.

Le Comité du Syndicat devra poursuivre son suivi auprès de HRD et du BP Addis-Abeba pour que des alternatives soient trouvées pour ceux qui doivent être redéployés d'une part, et d'autre part, négocier les meilleures conditions de départ pour ceux dont l'organisation devrait se séparer.

#### 2. 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.

Eu égard à ce qui précède, le Syndicat au niveau Régional a adressé une correspondance à la Directrice Régionale adjointe pour la mise en place du Groupe d'Experts Indépendants (GEI) pour renforcer la transparence et l'équité des demandes en reclassement. En réponse à cette correspondance, la Directrice régionale a reconnu le retard de la région sur ce point et a promis des concertations entre le Bureau Régional et le Syndicat pour la mise en place prochaine du GEI au niveau africain.

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.

#### 3. Assistance, appui et conseils

Cet exercice n'a pas été de tout repos. Des avis et orientations ont été fournis aux collègues qui ont consulté régulièrement le Syndicat pour diverses préoccupations, notamment : la garde de UNLP, les avances sur salaires, le temps de travail, le temps de la formation en cours d'emploi, les jours de récupération liés aux missions, les jours de fermeture des bureaux à la fin de l'année d'après l'horaire de 40 heures par semaine, les demandes en reclassification, les évacuations médicales, les abus de pouvoir, les congés, les remboursements médicaux, les contrats surtout ceux liés aux projets VIH/SIDA et RBSA, les indemnités funéraires, les salaires, l'utilisation des fonds syndicaux gardés au niveau des BP et EAT, etc.

Un plaidoyer constant a été mené pour consolider la paix sociale, l'entente et la cordialité entre collègues au sein des bureaux. Cependant, pour prévenir durablement la résurgence des situations malencontreuses au niveau de certains bureaux, il est important pour le BIT de multiplier les séances de

renforcement des capacités de ses managers sur le terrain (briefing, formation, échanges entre pairs managers (juniors et seniors) d'une part et, d'autre part, de multiplier les occasions de formation et de sensibilisation du personnel dans son ensemble.

#### **4. La sécurité du personnel sur le 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 de 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.

#### **5. Les conditions de travail /santé et sécurité**

La revue des structures de terrain en Afrique n'a pas été suivie du renforcement des capacités des bureaux concernant notamment les effectifs du personnel. La surcharge de travail avec la succession des réformes sans réajustement qualitatif et quantitatif des ressources humaines, financières et logistiques renforcent le stress sur le lieu de travail, fragilisent la santé du personnel et effritent l'image de l'organisation. Le stress est renforcé par la pression de rendre les résultats dans un délai souvent irréaliste. Une harmonisation dans la structure des bureaux extérieurs est souhaitée en vue de leur donner la même chance de réussite dans leur rôle.

Conscients de cette situation, le Syndicat au niveau régional et plusieurs directeurs des bureaux ont fait part de cette préoccupation au Bureau Régional pour que des mesures correctives soient trouvées dans les meilleurs délais.

#### **6. Caisse d'Assurance pour la Protection de la Santé du Personnel (CAPS)**

Des efforts notables ont été 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. En concertation avec la CAPS, des mesures qui visent à soulager le revenu du personnel tout en lui faisant accéder immédiatement aux soins médicaux de manière plus adaptée ont été envisagées et leurs mécanismes sont en train d'être mis en place. En attendant, 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.

#### **7. 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 de nouvelles responsabilités. La mobilité du personnel de manière horizontale (terrain-terrain) et verticale (siège-terrain et vice-versa) devrait être étendue à toutes les catégories du personnel en vue de lui permettre de renforcer ses perspectives de carrière et de renforcer ses compétences et son expérience. Le BIT devra s'en donner les moyens à tout prix.

#### **8. Les salaires du personnel GS et NO**

Les conditions de rémunération du personnel recruté localement sur le terrain sont désastreuses. Elles sont marquées par des salaires très bas liés à l'obsolescence de la méthodologie permettant de les fixer et au dessein inavoué du SNU de s'attaquer aux salaires de son personnel pour les dégrader, sans

parler de l'exclusion de la presque totalité des avantages pécuniaires (aides scolaires pour leurs enfants, frais de sécurité, prêts, etc.). Bien que cette question soit de la compétence du Système Commun, le BIT, dans son rôle d'agence dont le mandat est de militer pour une justice sociale équitable pour tous, devrait jouer un rôle de premier plan pour amener le Système Commun à corriger les insuffisances de la méthodologie Flemming.

Plusieurs lieux d'affectation sur le terrain ont saisi le Comité du Syndicat pour partager d'innombrables préoccupations liées aux salaires, notamment Le Caire, Pretoria, Harare, Antananarivo, Accra, etc. Le Comité a, dans un premier temps, saisi et mis en contact certains représentants du personnel avec la structure chargée des questions salariales.

Cependant, tenant compte de l'importance de cette question et de sa complexité, bien que relevant de la compétence du Système commun, le Comité du Syndicat du BIT devrait porter cette question à l'agenda de la prochaine session de la CCISUA et rechercher le partenariat avec d'autres plates-formes de manière à aboutir, à terme, à la révision de cette méthodologie. Le Comité devrait aussi favoriser la formation d'un plus grand nombre de collègues du terrain à la formation sur les enquêtes sur salaires.

Pour la période sous examen, des collègues d'Antananarivo et Yaoundé ont participé à des formations sur les enquêtes sur salaires.

La Région a apporté également son appui massif à la campagne initiée contre la réduction des salaires des Collègues basés à Turin et à Vienne.

#### **9. L'accès au prêt de l'UNFCU et de la MEC pour le personnel local de certains pays**

Les discussions ont évolué avec l'UNFCU, à travers son bureau de Genève, si bien que le nombre des lieux d'affectation qui bénéficient désormais des prêts a augmenté au fil des années. Les montants accordés à titre de prêt pour le personnel recruté sur le plan local et national sont encore faiblement plafonnés et divergent d'un lieu à un autre. Cette mesure ne bénéficie pas encore à plusieurs lieux d'affectation en Afrique à cause, selon UNFCU, de l'instabilité et de l'insécurité qui y prévalent. Nous estimons, quant à nous, que l'insécurité et l'instabilité politique ne sont pas l'apanage d'un pays ou d'une sous-région et que les événements récents intervenus à travers le monde prouvent à suffisance, s'il en était besoin, que tout peut survenir partout et à tout moment. D'autre part, le personnel employé par le BIT est au bénéfice de différents types de contrat dont le contrat «WLT» et que la plupart des fonctionnaires sont affiliés à la Caisse des pensions. Ces deux raisons sont suffisantes à notre avis pour permettre l'extension de prêt à tous les lieux d'affectation de la région.

Quant à la MEC que nous avons approchée plusieurs fois, sa position demeure ambiguë et a rajouté des conditions au fur et à mesure que les précédentes étaient satisfaites pour le personnel recruté sur le plan local et national affecté hors Siège. En dépit du fait que les salaires (Payroll) du personnel du BIT soient maintenant calculés et payés à partir de Genève, la MEC maintient sa position de ne pas accorder ses prêts à ce type de personnel.

En définitive, le personnel recruté dans leurs pays d'origine pour servir les Nations Unies en général et l'OIT en particulier, dans des contextes nationaux difficiles, font face à des conditions de vie difficiles caractérisées, entre autres, par l'accès difficile au prêt bancaire. Et ses perspectives de retraite sont moroses.

C'est la raison pour laquelle nous sollicitons, depuis plusieurs années, le Comité du Syndicat et le DG du BIT à plaider auprès de l'UNFCU et de la MEC pour l'assouplissement de leurs mesures en vue d'améliorer les conditions sociales du personnel recruté sur le plan local dans la Région Afrique.

## **10. Fonds d'Entraide du Syndicat**

Comme pour les années précédentes, 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.).

## **11. Retraite des directeurs de BP et EAT**

Le Membre titulaire a participé fin janvier 2017 à la retraite des directeurs des BP et EAT de la Région Afrique tenue à Assinie, en Côte d'Ivoire, du 27 au 29 janvier 2017. Le message du Syndicat a été porté au Directeur Régional en présence de tous les directeurs des BP et EAT ainsi que de certains directeurs généraux adjoints et d'autres directeurs de départements du Siège.

## **12. Gestion du personnel**

A signaler également l'instauration des contacts réguliers avec le Bureau régional à travers les échanges avec l'équipe du Département des ressources humaines, un moyen d'aborder et de résoudre les problèmes concrets liés à la gestion du personnel.

## **Amériques**

**Membre titulaire :** Maria Elena Lopez Torres

**Membre suppléant :** Maria-Marta Travieso

Cette année, les thèmes communs à notre région sont les suivants:

### **1. Ressources humaines**

Le processus de sélection du personnel local s'avère fonctionner correctement et dans le respect des directives déjà en vigueur depuis 1992 pour ce processus.

À ce jour, nous attendons la confirmation des RH et de la Direction régionales de l'approbation de la révision qui a été opérée au début de cette année et en application de notre Réunion syndicale régionale de l'année 2016.

### **2. Reclassification et description de postes**

Un besoin évident se fait sentir d'une révision des mandats de certains postes du personnel local, qui remplit actuellement un plus grand nombre de tâches, en particulier dans des postes qui n'ont pas été remplacés après le départ à la retraite des collègues qui les occupaient.

La région est préoccupée de ne pas avoir d'informations finales sur la nouvelle description de postes en vue d'une procédure de révision de postes qui a été demandée par les RH - Genève.

### **3. Caisse d'assurance santé (CAPS)**

Les canaux de communication entre les assurés et la Caisse se sont améliorés, de même que les délais de remboursement. Nous avons toutefois des problèmes avec des factures électroniques qui sont rejetées.

Il n'est pas possible d'obtenir l'original de factures pour les honoraires médicaux qui sont électroniques.

Nous serions reconnaissants à nos collègues vérificateurs de reconsidérer la possibilité d'accepter ces factures électroniques pour les honoraires médicaux.

La région a été informée de la mission qu'allait effectuer le Secrétaire exécutif de la CAPS, notre collègue Florian Leger, au cours du premier semestre 2017. Nous voici déjà à la fin du second semestre et nous continuons d'espérer la venue en mission dudit collègue. Cela nous aiderait beaucoup à examiner des questions de la CAPS «*in situ*».

#### **4. Compte bancaire pour le Syndicat**

Nous nous permettons d'insister pour que soit examinée cette situation relative aux fonds syndicaux dans la région. Nous continuons de recevoir des dépôts sur des comptes communs (Président et/ou Trésorier) dans chaque bureau. Lors de sa récente mission pour le déploiement d'IRIS, le collègue Manuel Céspedes a informé les collègues de Buenos Aires qu'il allait entamer de nouvelles consultations avec le Trésorier du Comité du Syndicat.

#### **5. Salaires du personnel local**

Les comités des salaires locaux ont été activés et l'OIT a joué un rôle important. Certains résultats se sont avérés positifs dans certains pays de la région. Toutefois, la tendance est que les pourcentages soient chaque fois inférieurs.

#### **6. Communication avec le Comité du Syndicat au Siège**

Il convient de souligner qu'elle a été fluide et que nous avons toujours reçu un feedback en temps opportun.

#### **7. Nouveau Directeur régional adjoint**

En août de cette année, notre collègue Carlos Rodriguez, qui occupait auparavant les fonctions de spécialiste ACTRAV à l'OIT-Chili, a été désigné pour être le nouveau Directeur régional adjoint.

Nous avons eu jusqu'ici une réunion cordiale. Il semble qu'il s'appuiera volontiers sur les Unités de gestion étant donné qu'il n'a pas d'expérience préalable dans ce domaine.

## **Asie et Pacifique**

**Membre titulaire :** Razi Mujtaba Haider

**Membre suppléant :** Yoshie Noguchi

Les adhésions sont en hausse dans la région Asie et Pacifique et, grâce au rôle efficace joué par le Syndicat du personnel, à une bonne communication et diffusion de l'information, ainsi qu'aux services rendus aux membres du Syndicat, la confiance placée dans celui-ci a généralement progressé dans la région. De nombreux membres du personnel de la coopération au développement ont encore renforcé le Syndicat en y adhérant dans une majorité de bureaux de la région AP.

La région Asie et Pacifique a enregistré une augmentation de ses adhérents et, conformément aux orientations du Syndicat du personnel au Siège et à la synchronisation des élections du Syndicat dans tous les bureaux régionaux de la région AP, les élections syndicales ont été organisées de février à mars 2017 dans tous les bureaux nationaux de la région. De nouveaux Comités locaux du Syndicat ont été élus dans la majorité des bureaux et, dans certains, quelques représentants ont été réélus eu égard au dévouement qu'ils ont mis dans leur travail pour le Syndicat et pour ses membres sur le terrain.

#### **1. Réunion du Syndicat du personnel régional de la région Asie et Pacifique**

Suite aux élections du Syndicat du personnel dans tous les bureaux de la région AP, les Représentants du Syndicat nouvellement élus ont convoqué la Réunion régionale du Syndicat à Bangkok en avril 2017. Cette réunion a permis à tous les Représentants du Syndicat d'avoir des discussions et des

délibérations approfondies avec les fonctionnaires du Syndicat du personnel du Siège et avec le titulaire régional, ainsi qu'avec l'Administration régionale et des représentants de l'Administration du Siège grâce à des conférences par «Skype».

La réunion syndicale régionale était conçue de manière à ce que les Représentants nouvellement élus se voient également offrir une formation sur le rôle, le fonctionnement et le mandat des comités locaux du Syndicat. Une session spéciale a ainsi été animée par le trésorier du Syndicat au Siège concernant l'utilisation des fonds du Syndicat au niveau local sur le lieu d'affectation. Le Conseiller juridique du Syndicat a également dispensé une formation approfondie et extrêmement utile sur certains aspects juridiques.

Les délégués de la Réunion régionale du Syndicat ont examiné tous les problèmes importants, portant sur les questions de Recrutement et Sélection; Contrats précaires; Évolution de carrière; Réexamen des descriptions de postes génériques; Mobilité; Personnel de la coopération au développement; Sécurité; et Conditions de travail. Voici quelques-unes des recommandations faites par les délégués de la Réunion régionale du Syndicat:

## **2. Recrutement et procédures de sélection**

- Notant l'existence de pratiques diverses dans les différents bureaux de la région AP en ce qui concerne l'implication du Syndicat dans la procédure de recrutement et de sélection, la nécessité d'avoir un niveau de participation uniforme du Syndicat du personnel dans tous les bureaux de la région a été soulignée.
- La politique uniforme sur l'inclusion du Syndicat dans les Jurys de recrutement et de sélection doit se baser sur les meilleures pratiques qui existent dans la région; mais, en tout état de cause, elle ne doit pas être inférieure au seuil minimum prévu par l'«Accord collectif sur le recrutement et la sélection» de 2014.

## **3. Contrats précaires**

- Conformément au Statut du personnel du BIT, les délégués de la Réunion régionale du Syndicat du personnel exigent qu'il soit mis fin à l'utilisation des types de contrats inappropriés pour les travaux officiels récurrents et/ou fondamentaux de l'OIT, qui sont contraires au dit Statut.
- Lorsqu'une activité récurrente officielle de l'OIT doit se poursuivre pendant plus d'un mois mais moins d'un an, la mobilité temporaire devrait alors – au minimum – être envisagée comme une priorité, de même que le réemploi des personnes dont les contrats de coopération au développement sont parvenus ou vont parvenir à terme.
- Rappelant l'IGDS n° 630 sur l'«Utilisation inappropriée de contrats de travail», les Représentants du Syndicat exigent que l'Administration du BIT prenne les dispositions nécessaires pour mettre fin, à titre prioritaire, à l'utilisation de contrats inappropriés (protection et sécurité sociales vs. précarité et insécurité) dans la région Asie et Pacifique.

## **4. Évolution de carrière**

Des possibilités d'évolution de carrière doivent être offertes à tous les fonctionnaires de l'OIT et des perspectives clairement définies de progression et de développement personnel devraient être rendues publiques.

## **5. Réexamen des descriptions de postes génériques**

- Il a été souligné que, pour les fonctionnaires nationaux et des services généraux du BIT, le réexamen des descriptions de postes génériques doit clairement favoriser leur évolution de carrière qui doit être prise en compte dans le cadre de ce réexamen; lequel doit être appliqué systématiquement dans toutes les régions de l'OIT pour ce qui a trait aux perspectives d'évolution de carrière et à la poursuite de la révision des intitulés des postes.

- Il a également été souligné que, comme cela a été clarifié par les fonctionnaires de HRD, l'expérience professionnelle des membres du personnel recrutés au niveau national est considérée comme équivalant à l'«expérience internationale» lorsqu'ils sont candidats à des postes internationaux. Considérant que chaque fonctionnaire de l'OIT qui travaille sur le terrain, quel que soit le niveau de son poste, travaille pour une organisation internationale, cette donnée devrait donc être prise en compte pour tout poste international.

## 6. Mobilité

- L'Administration du BIT devrait donner un degré de priorité élevé aux perspectives d'évolution de carrière du personnel interne du BIT pour lui offrir des possibilités de mobilité internationale temporaire; trouver les ressources permettant d'offrir au personnel recruté au niveau national des possibilités de mobilité temporaire; et elle ne devrait pas s'abriter derrière des excuses de contraintes financières pour priver le personnel de telles possibilités.
- Pour l'heure, le réexamen des descriptions de postes génériques dans la région AP soulève beaucoup d'inquiétude et d'appréhension chez les membres du Syndicat. La suppression du grade G-7 et l'incertitude des perspectives d'évolution de carrière des fonctionnaires de grade G-7 et de ceux de grade G-6 qui étaient sur le point d'être promus au grade G-7 posent de sérieuses questions sur la validité et l'efficacité des réexamens de descriptions de postes génériques proposés. Comme partout ailleurs, les représentants du Syndicat de la région AP ont fourni des données précises en provenance de leurs membres, qui ont à présent été intégrées aux données soumises à l'Administration du BIT par le Syndicat du personnel au Siège. Des discussions approfondies et sincères sur ces questions doivent avoir lieu avec l'Administration, laquelle doit faire en sorte de répondre par des propositions concrètes aux questions soulevées en la matière par le Syndicat du personnel.

## 7. CAPS

Il y a deux ans, les membres du Syndicat de la région Asie et Pacifique ont eu énormément de problèmes et de sujets de préoccupation avec la CAPS et les retards sans précédent enregistrés dans le traitement des demandes de remboursement des frais médicaux. Mais à présent, les membres du Syndicat de la région AP voient et ressentent que des améliorations évidentes et tangibles ont été apportées et que les arriérés de remboursements en souffrance ont considérablement diminué. Les membres du Syndicat apprécient le bon travail actuellement fait par la CAPS et, lors de la Réunion régionale du Syndicat pour la région AP, tous les Représentants du Syndicat se sont fait l'écho des progrès réalisés par la CAPS.

Un autre sujet de préoccupation actuel des membres du Syndicat de la région porte sur les RPA. Le flux d'informations et leur diffusion en temps opportun par le Syndicat au Siège, les informations en retour pertinentes fournies par le Syndicat et l'utilisation efficace des outils d'information et des médias sociaux ont renforcé à la fois le Syndicat en tant qu'institution et ses membres.

Le Titulaire régional poursuit actuellement le dialogue avec le Directeur régional sur des questions jugées importantes par les membres du Syndicat; et les problèmes du personnel de la région AP sont également directement soumis par le Titulaire régional à l'Administration régionale, qui permet au Syndicat régional de présenter ces problèmes lors des réunions des directeurs régionaux. Il s'agit là de mesures qui aident à combler l'écart entre l'Administration et le Syndicat et qui favorisent un esprit d'engagement positif des deux côtés.



## Europe et États arabes

**Membre titulaire** : Rania Bikhazi

**Membre suppléante** : Vera Guseva

Les activités de la région de l'Europe et des États arabes se caractérisent par la diversité de la région. On peut néanmoins continuer de regrouper les activités entreprises au cours de la période d'août 2016-2017 en quatre volets principaux:

1. Élargir 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

### **1. Élargir la base des adhérents et renforcer la représentation et la communication**

Depuis 2016, aucun fonctionnaire n'est devenu membre du Syndicat du personnel dans les bureaux d'Europe occidentale (Berlin, Bruxelles, Lisbonne, Madrid, Rome et Paris).

Dans les États arabes, le Comité du Syndicat a œuvré à augmenter le nombre de membres du Syndicat et a étendu ses efforts aux projets de la coopération technique sur le terrain. Au total, 7 fonctionnaires sont devenus membres, répartis comme suit: 3 fonctionnaires des services organiques (2 relevant du budget ordinaire et 1 de la CT) et 4 fonctionnaires des services généraux (CT).

Une convocation à l'élection d'un nouveau Comité du Syndicat pour les États arabes a été lancée en mars 2017, conformément aux Directives du Siège. Le comité nouvellement élu (mars 2017 – mars 2019) est constitué de trois personnes remplissant les fonctions de Président (réélu), de Secrétaire et de Trésorier (tous deux nouveaux). La même procédure a été suivie dans les bureaux d'Europe occidentale, à Moscou, à Budapest et en Turquie. Les membres du Comité en fonctions ont été réélus à Bruxelles, Budapest et Moscou, et un nouveau membre du personnel a été élu en Turquie. On peut donner à cela deux interprétations: soit le personnel est convaincu des capacités des représentants en place et les réélit sur cette base, soit il n'y a pas de nouvelles nominations du fait du manque d'intérêt des fonctionnaires à assumer ces responsabilités.

Il s'est avéré difficile de convaincre des personnes d'adhérer au Syndicat du personnel ou de se porter candidats aux élections du Comité; et ce pour diverses raisons, à savoir l'incrédulité concernant son mandat, le manque de confiance dans sa capacité à susciter des changements et d'autres raisons. Le besoin se fait nettement sentir de travailler à une campagne de marketing – aux niveaux mondial et régional – 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.

### **2. Veiller à la participation du Syndicat à tous les comités du bureau affectant le personnel**

- Dans les bureaux de l'Europe occidentale, qui sont de très petites unités, presque tous les fonctionnaires sont membres des Comités sur la SST. Le représentant du Syndicat basé à Bruxelles est membre du Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi.
- Au bureau de Budapest, le Syndicat a soumis une nomination de groupe en vue du Prix de la reconnaissance des mérites de l'OIT; ce qui traduit un effort commun exemplaire de la part de nombreux collègues de la région, des fonctionnaires de Budapest, des Coordinateurs nationaux, du personnel de projet et même des parties prenantes de l'OIT.
- Au bureau de Moscou, les relations de travail établies entre le Syndicat et l'Administration sont très étroites et tendent vers les mêmes objectifs. Ainsi, un représentant du Syndicat et un fonctionnaire

des RH représentent tous deux le BIT au sein du Comité du Fonds pour le perfectionnement du personnel ainsi que dans l'équipe du séminaire de réflexion du bureau, ce qui constitue de bons exemples d'une telle coopération. On note aussi l'existence d'un Comité mixte sur la santé et la sécurité, constitué en 2015 avec la représentation de l'Administration, d'un Spécialiste de la SST et de représentants du Syndicat. La mise en place du Comité du Fonds pour le perfectionnement du personnel vient juste d'être lancée par le Directeur du bureau et en est actuellement à la phase d'élaboration du cadre conceptuel. Ce Fonds a néanmoins été utilisé pour la toute première fois pour couvrir les dépenses du séminaire de réflexion de l'ensemble du personnel, qui a réuni tous les fonctionnaires (51) des pays couverts par le bureau de Moscou. En outre, quelques 52 membres du personnel ont participé à 11 activités différentes (y compris des cours d'apprentissage à distance) à l'appui du développement de diverses compétences.

- Le Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi de Russie compte 3 membres du BIT, dont le Président du comité local du Syndicat. Les résultats de la dernière enquête (enquête générale sur les conditions d'emploi conduite en avril 2016) se sont avérés satisfaisants. La révision des salaires nets s'est traduite par une augmentation de 5,3% pour les fonctionnaires des services généraux et de 14,7% pour la catégorie des Administrateurs nationaux. L'indemnité pour enfants et la prime de connaissances linguistiques ont elles aussi été revues à la hausse.
- Dans les États arabes, la participation du Syndicat du personnel au comité qui prépare et met en œuvre tous les deux ans le séminaire de réflexion du Bureau régional de l'OIT pour les États arabes a été pratique courante, et il en va de même pour le séminaire de cette année. Le Syndicat continue également de participer avec succès au Comité de perfectionnement du personnel pour garantir un traitement des candidatures plus juste et plus transparent, en particulier en ce qui concerne l'éligibilité du personnel de la CT à bénéficier des fonds dudit Comité. Quelques 30 candidatures ont ainsi été traitées au mieux des intérêts des membres du personnel depuis l'Assemblée générale.
- Le Comité du Syndicat du personnel des États arabes a rencontré le Directeur général du BIT M. Guy Ryder lors de sa venue au Liban pour assister à la réunion du FOW en avril 2017 et les questions suivantes ont été soulevées et examinées:
  - a) la nouvelle Administration des États-Unis et ses incidences sur le budget de l'OIT;
  - b) les réformes et restructurations internes de l'OIT: le système de classification des emplois et la politique contractuelle nouvellement proposés; la mobilité/l'évolution de carrière des fonctionnaires et les descriptions de poste;
  - c) la fragilité de la situation dans la région et ses incidences sur la sécurité de l'emploi du personnel;
  - d) la CAPS et ses toutes dernières améliorations; et
  - e) la Direction du Bureau régional: Gouvernance, équité des actions et «gestion par dérogation».

### **3. Le travail du Syndicat du personnel en périodes de réforme et d'incertitude**

- À Paris, le poste d'Assistant administratif sera remplacé par un poste de grade G5 alors qu'il était au grade G7 il y a 4 ans. Dans tous les bureaux de l'Europe occidentale, les postes administratifs sont déclassés au grade G5 car les tâches financières des BR-Europe et Asie centrale sont centralisées à Genève. Eu égard à la petite taille des bureaux de correspondance européens, IRIS n'a pas été déployé et toutes les tâches financières restent centralisées à Genève.
- Une étape dans la restructuration du bureau de Budapest a été franchie de concert avec l'Administration avec la suppression du poste de réceptionniste et la création, à sa place, et pour répondre aux besoins du bureau, d'un poste d'Assistant(e) de programme G5 financé par le budget ordinaire. La description de poste de l'Assistant(e) de programme a été élaborée dans le cadre d'un effort conjoint de l'Administration et du Syndicat et le poste a été pourvu avec succès.
- Dans tous les bureaux d'Europe occidentale, Budapest, Moscou, Turquie et des États arabes, le Syndicat du personnel a été invité à examiner le nouveau projet de descriptions de poste communiqué

par HRD. Une réponse récapitulative comprenant les informations en retour reçues a été mise en commun avec HRD pour être examinée et faire l'objet d'une future discussion.

- En solidarité avec les collègues de Genève, les représentants du Syndicat pour l'Europe et les États arabes ont encouragé le personnel à signer la pétition contre les réductions de salaires et, à Budapest et à Kiev, les collègues ont même cessé le travail.
- L'efficacité du cadre de suivi du comportement professionnel demeure sujette à caution. L'impression générale est que sa mise en œuvre exige beaucoup de temps alors que les délais sont très serrés et qu'il n'a d'incidence ni sur la garantie de l'emploi ni sur les perspectives d'évolution de carrière.

#### 4. Autres priorités

- Les questions liées à l'emploi qui restent préoccupantes pour le Syndicat du personnel en ces temps de réforme portent sur:
  - Égalité des chances et de traitement du personnel quelle que soit la position.
  - Transparence des processus de recrutement, de sélection et de mobilité. Une inquiétude demeure au sujet de l'évolution de carrière des fonctionnaires des services généraux qui, travaillant depuis longtemps et étant parvenus au grade le plus élevé, ne voient plus aucune perspective d'évolution de leur carrière. On le voit en particulier avec la nouvelle proposition de classification des emplois qui, d'une part, supprime le grade G7 et, d'autre part, met l'accent sur le niveau d'études dans les nouvelles descriptions de poste sans accorder suffisamment d'importance à l'expérience professionnelle pour pouvoir accéder à des grades supérieurs tels que ceux d'administrateurs nationaux. Le Syndicat attend la réponse de HRD aux commentaires qu'il a apportés sur les nouvelles descriptions de poste proposées.
  - 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.
  - 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.
- Les bureaux de correspondance (Paris, Berlin, Madrid, Lisbonne et Rome) demeurent préoccupés de voir que les membres de leur personnel ne peuvent se voir accorder de contrats SLD, et ce même s'ils sont sélectionnés par voie de concours ouverts et non pas détachés par leurs gouvernements respectifs.
- Les fonctionnaires de l'OIT à Moscou ne sont pas satisfaits de la CAPS en dépit des changements/améliorations apporté(e)s récemment. Les problèmes restent les mêmes:
  - retards fréquents;
  - les remboursements ne sont pas faits correctement;
  - les fonctionnaires se voient retourner (pour clarification) l'ensemble des documents qu'ils ont envoyés à la CAPS sans aucun avis préalable. Faire connaître par courriel le motif pourrait faire économiser aux deux parties du temps et de l'argent (pour les documents) car le problème peut la plupart du temps être réglé par courriel;
  - aucune réponse aux demandes d'information du personnel, en particulier à celles reçues du personnel travaillant dans les bureaux sous-régionaux.
- Selon l'enquête en ligne lancée avant le séminaire de réflexion du bureau de Moscou pour cerner le niveau de satisfaction du personnel concernant le fonctionnement du bureau, le niveau du travail et de l'esprit d'équipe a été jugé moyen. Mais le niveau de stress demeure passablement élevé et touche différentes catégories de personnel:
  - les fonctionnaires des services généraux combinent plusieurs attributions ou doivent apporter leur aide à plusieurs spécialistes;
  - l'augmentation du nombre des membres du personnel dans la Sous-Région – fonctionnaires travaillant au titre des projets de CT dans les différents pays, NC au niveau national – le personnel ne se sent pas protégé quand il doit faire face à des circonstances différentes.

- les nombreuses missions des fonctionnaires des services organiques dans différents fuseaux horaires, régions et conditions météorologiques ont des répercussions sur leur état de santé;
- les délais serrés imposés par le Siège lorsqu'il demande des informations et, parallèlement, les retards injustifiés pour répondre aux mandants par suite d'une communication défailante entre les différents départements du Siège;
- le bureau de Moscou a également soulevé la question de la méthodologie utilisée pour l'enquête sur les conditions d'emploi;
- la méthodologie utilisée pour conduire l'enquête ne protège pas le personnel local. Elle s'appuie sur les données officielles du pays (qui n'ont pratiquement rien à voir avec la situation réelle) et ne tient pas compte du taux de change officiel national fixé par la Banque centrale (l'UNORE a été utilisé dans la dernière enquête de Moscou);
- le manque d'informations, qui pourrait aider à sélectionner des comparateurs principaux et à susciter et maintenir leur intérêt pour une future collaboration;
- absence d'intérêt à participer aux enquêtes sur les conditions d'emploi des NU (dans la mesure où la méthodologie suppose de faire participer des comparateurs des secteurs public et privé représentant un échantillon de l'activité économique. Les comparateurs s'intéressent uniquement aux chiffres relatifs à d'autres sociétés de leur segment. Autrement, ils estiment inutile de participer à l'enquête);
- aucun budget n'est mis à disposition pour permettre qu'une tierce partie procède à l'analyse des comparateurs afin d'identifier les comparateurs principaux;
- capacités et connaissances insuffisantes des membres des Comités locaux d'enquête sur les conditions d'emploi concernant le processus lui-même.

## Turin

**Membre titulaire** : Jesus Garcia Jimenez

**Membre suppléant** : Enrico Cairola

### 1. Contrats et sécurité de l'emploi

- Niveaux professionnels

En dépit de l'apport renforcé de renforts significatifs par le personnel du Centre et des demandes réitérées du Comité du Syndicat de restaurer des niveaux professionnels suffisants pour remplacer les collègues partant à la retraite ou d'utiliser les fonds disponibles de certains projets et activités pour recruter de nouveaux fonctionnaires avec des contrats réguliers, les effectifs demeurent très inférieurs aux besoins opérationnels. La planification de remplaçants n'a pas été mise en œuvre comme elle l'aurait dû; d'où la persistance de charges de travail très élevées, d'heures supplémentaires chroniques et de situations de stress malsaines.

- Signature de l'Accord collectif sur les contrats du personnel de projet

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

Le 22 octobre 2015, le Comité du Syndicat a relancé des négociations avec l'Administration concernant la situation du personnel de projet.

Ces négociations ont poursuivi celles entreprises par le précédent Comité du Syndicat autour des deux objectifs suivants:

1. Régularisation progressive du personnel de projet existant;
2. Mêmes droits pour tout le personnel recruté sous contrats à durée déterminée, et ce quelle que soit la source de financement.

Dès la première réunion, le Comité du Syndicat a précisé que, de son point de vue, tous les détenteurs de contrats à durée déterminée devraient avoir les mêmes droits, indépendamment de leur source de financement.

Cette première réunion a été suivie de toute une série de réunions du CNP au cours desquelles la question des contrats du personnel de projet a été examinée: 27 octobre 2015, 29 février 2016, 16 mars 2016, 30 mars 2016, 12 mai 2016, 26 mai 2016, 15 septembre 2016, 4 octobre 2016 et 24 octobre 2016. Fin 2015, le Comité du Syndicat a demandé un avis juridique extérieur sur la situation du personnel de projet. L'avis ainsi obtenu a servi de base à un document d'orientation daté du 4 mars 2016 adressé à l'Administration, dans lequel le Comité du Syndicat indiquait l'absence de fondement juridique d'un traitement différent du personnel de projet par rapport aux autres membres du personnel recrutés sous contrats à durée déterminée et du refus au dit personnel de projet d'un accès aux droits égal à celui des autres détenteurs de contrats à durée déterminée réguliers. Le document d'orientation précisait en outre que l'Administration pouvait tout simplement et légalement régulariser leurs contrats à durée déterminée sans se référer à l'article 1.2(c) du Statut du personnel et sans qu'il soit nécessaire de publier un avis de vacance de poste.

À la suite de la réunion du 26 mai 2016, un comité de rédaction composé d'un représentant du Comité du Syndicat et d'un représentant de l'Administration a été nommé pour préparer un projet d'accord. Le travail de ce comité a été suspendu en septembre dernier suite à l'échec des représentants à convenir du libellé d'un accord sur lequel les deux parties pourraient s'entendre.

À partir d'un projet de texte d'accord collectif présenté par le Comité du Syndicat à l'Administration le 5 septembre 2016, les deux parties ont négocié le texte final du projet, qui a été examiné avec des membres du Syndicat lors d'une Assemblée générale qui s'est tenue le 19 octobre 2016. Au cours de cette assemblée, les membres ont soulevé plusieurs sujets de préoccupation qui ont ensuite servi de base à une demande du Comité du Syndicat que de nouveaux amendements soient apportés au texte de l'accord. L'Administration a présenté au Comité du Syndicat un texte révisé de l'accord, qui a été examiné avec les membres du Syndicat du personnel lors d'une Assemblée extraordinaire organisée le 25 octobre 2016. Une majorité des membres présents a ensuite voté en faveur de l'adoption du texte révisé et l'accord a été porté à l'attention du bureau du Conseil à sa 79<sup>e</sup> session, qui a eu lieu les 27-28 octobre 2016. Au cours de cette même réunion, les membres du Conseil ont convenu d'autoriser le Directeur à nommer les membres du personnel employés au titre d'un contrat sur projet lié à une série d'activités de formation constituant un programme cohérent à des postes financés par les frais variables du budget du Centre sans qu'ils aient besoin de participer à un concours de recrutement, et ce par dérogation à l'article 1.2(c) du Statut du personnel.

Le 25 novembre 2016, les deux parties se sont rencontrées pour signer officiellement l'«Accord collectif concernant le personnel employé au titre d'un contrat à durée déterminée lié à des activités de formation spécifiques constituant un programme cohérent». Bien que cet Accord prenne effet immédiatement, les fonctionnaires concernés ne se verraient délivrer de nouveaux contrats de travail qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

- **Exercice de titularisation**

L'exercice de titularisation (transformation de contrats à durée déterminée en contrat sans limitation de durée – SLD) pour l'année 2015 a finalement été entrepris et 10 contrats SLD ont été accordés. La «liste d'attente» des collègues affichant 10 ans ou plus d'ancienneté est encore longue car le Directeur a décidé de n'accorder qu'un nombre limité de nouveaux contrats SLD et non pas tous les contrats découlant de l'application de la formule arrêtée par la Circulaire 91/44. Près des deux tiers des fonctionnaires remplissant les conditions requises ne bénéficient toujours pas à ce jour d'un contrat SLD.

Le prochain exercice de titularisation aura lieu en 2017. Le Comité du Syndicat reste vigilant et veillera à ce que l'exercice se déroule de la manière prévue. En outre, le Comité du Syndicat négociera, dans le cadre du Comité de négociation paritaire (CNP), en vue de modifier le libellé de la Circulaire 91/44 pour faire respecter l'idée selon laquelle le Directeur ne saurait accorder moins qu'un certain nombre de

contrats SLD, compte tenu de la liste de fonctionnaires attendant leur titularisation étant donné qu'ils remplissent les critères exigés par la Circulaire et par l'Accord collectif sur la titularisation de septembre 2015.

- **Mobilité**

La question de l'«intégration» a été soulevée à maintes reprises par les deux Syndicats auprès de l'Administration du BIT (Directeur général, Chef de HRD et DDG-FOP). Dans son allocution au Conseil d'administration du BIT de mars 2015, la Présidente du Comité du Syndicat a demandé avec force la levée des obstacles à la mobilité du personnel entre l'OIT et le Centre de Turin. Pour ce faire, des modifications devront être apportées à nos règles et statuts respectifs et approuvés par les Conseils respectifs. Lors de la dernière Réunion mondiale du Syndicat du personnel de l'OIT en février 2017, le Directeur général a indiqué qu'une solution à ce problème existant de longue date pourrait être trouvée dans le cadre de la nouvelle politique contractuelle.

- **Révision des Circulaires du Centre (contrats à court terme et de collaboration extérieure)**

Au cours de son discours prononcé devant le Conseil du Centre en octobre 2016, le Comité du Syndicat a fait part de son inquiétude devant l'utilisation de types de contrats inappropriés pour remplir des fonctions qui doivent être l'apanage de contrats réguliers, à court terme ou à durée déterminée. En 2017, l'action du Syndicat devra mettre tout particulièrement l'accent sur l'élimination complète de tout abus en veillant à ce que tous les membres du personnel soient employés au titre de contrats réguliers. Il faudra peut-être pour cela réviser certaines Circulaires du Centre, notamment celles concernant les contrats à court terme et les contrats de collaboration extérieure, et envisager également de réviser les Circulaires de l'OIT correspondantes.

- **Processus de rationalisation**

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 négative sur la charge de travail, d'ores et déjà dans bien des cas insoutenable, ne soit mis en œuvre.

- **Politique d'annulation**

Au cours de l'Assemblée générale du Syndicat du personnel qui s'est tenue le 13 juillet 2016, les fonctionnaires, notamment plusieurs responsables d'activité, ont attiré l'attention du Comité du Syndicat sur les problèmes et les conséquences découlant de la Politique d'annulation incluse dans la Politique tarifaire de 2016.

Même si le personnel reconnaît en général l'utilité, pour le Centre, d'avoir une politique en matière d'annulation, celle-ci, telle qu'elle est énoncée à l'heure actuelle, présente plusieurs goulets d'étranglement administratifs et effets préjudiciables pour les relations commerciales du Centre avec ses clients.

Suite à la discussion dans le cadre de l'Assemblée générale, le personnel a demandé au Comité du Syndicat d'écrire officiellement au Directeur pour lui faire part de la nécessité de réviser la politique. Le procès-verbal a été envoyé au Directeur le 20 juillet 2016. À ce jour, la Politique d'annulation n'a pas encore été révisée.

## 2. Amélioration de l'organisation et des conditions de travail

- Heures supplémentaires

Outre le problème de la surcharge de travail et de la baisse des effectifs entraînant un nombre anormal d'heures supplémentaires, mis en exergue dans la 1<sup>re</sup> Partie, le Comité du Syndicat a reçu en 2016 des plaintes de collègues pour des erreurs de calcul des congés compensatoires liés aux heures supplémentaires effectuées par les fonctionnaires de la catégorie des services généraux. Une feuille de calcul Excel a été mise au point par le Comité du Syndicat avec l'aide d'experts, avant d'être testée pour une affaire individuelle dont le Tribunal administratif est actuellement saisi, et elle sera distribuée à tous les membres du personnel pour que chacune et chacun puisse comparer ses heures supplémentaires enregistrées et le calcul résultant du logiciel utilisé par HRS.

- Parents qui travaillent

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.

- Âge de départ à la retraite et pensions

Le Comité du Syndicat du personnel de Turin a présenté au CNP la proposition visant 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; mais, ayant précisé que le Centre s'alignerait sur la date de mise en œuvre de cette recommandation par l'OIT, la réponse a été négative. La session du Conseil d'administration du BIT de mars dernier a présenté la possibilité, pour tous les fonctionnaires en fonctions, de choisir de prendre leur retraite à 65 ans, avec effet à compter de janvier 2018. Après négociation, le Comité du Syndicat a donné son accord à la modification apportée au Statut du personnel selon laquelle, à compter de janvier 2018, tous les fonctionnaires auront la possibilité de choisir de partir à la retraite à 65 ans sans préjudice de leurs droits acquis.

- CAPS

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.

- COSH

Des problèmes de santé sont causés par une exposition à des risques, lesquels peuvent avoir pour origine les conditions de travail. Une prévention est nécessaire pour éviter les atteintes à la santé liées aux conditions de travail.

C'est pourquoi nous avons demandé au Comité de la SST de participer à l'ensemble du processus, de l'identification des risques à la mise en œuvre de politiques de prévention. Parallèlement, il importe de reconnaître les atteintes actuelles à la santé que nous pouvons rencontrer autour de nous, en considérant qu'elles pourraient pratiquement toutes être évitées.

En tant que représentants des travailleurs, l'une de nos premières tâches devrait être de chercher à obtenir des informations sur les risques et les atteintes à la santé liés au lieu de travail. Il nous faut pour ce faire savoir clairement où et comment procéder. À partir du Comité du Syndicat, nous devrions obtenir les informations pertinentes permettant d'analyser l'existence de risques; l'évaluation des risques étant réalisée en 2017 et les mesures préventives nécessaires étant prises.

L'évaluation des risques en matière de SST doit être réalisée à 360°, c'est-à-dire porter sur:

- Lieu de travail et installations
- Machines, technologies et outils
- Ergonomie
- Organisation du travail (en mettant l'accent sur les risques psychosociaux)

Elle doit être menée comme une étape nécessaire en vue d'une politique de prévention générale cohérente, à l'appui des travailleurs et dans l'intérêt de l'ensemble de l'Organisation. À cet égard, il importe de se référer à la Convention 155 (articles 16 à 21). Nous avons renforcé l'action du Comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail (COSH) en l'étendant dans le cadre d'un groupe de travail efficace centré sur l'évaluation des risques, composé de membres du COSH et ayant ses propres plan et calendrier de travail.

Il faut que les représentants des travailleurs participent à toutes les questions portant sur la gestion de la SST au Centre. Les représentants de la SST devraient obtenir les dossiers aux fins de statistiques portant sur les atteintes à la santé afin d'en rechercher les causes pour pouvoir les éliminer ou les corriger.

La tâche d'évaluation des risques est actuellement mise au point par des spécialistes et acceptée par les membres du COSH. Des représentants des travailleurs doivent prendre part et être consultés tout au long du processus et nous avons confirmé notre disponibilité pour cette tâche.

- Ensemble des prestations offertes aux fonctionnaires des services organiques  
En octobre 2016, le Comité du Syndicat a été consulté dans le cadre du CNP sur les amendements au Statut du personnel à la suite des modifications à l'ensemble des prestations offertes aux fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures recommandées par l'Assemblée générale des NU; amendements qui ont été approuvés par le Conseil du Centre et mis en œuvre en janvier 2017.

Il a été convenu par la Direction que, du fait que les amendements aux Allocations pour frais d'études ont été présentés à la session du Conseil d'administration du BIT de mars 2017, toute divergence finale présentée par l'amendement du Statut du personnel du Centre sera alignée sur le Statut du personnel de l'OIT.

Considérant que, conformément à l'Article 0.3, le Statut du personnel peut être amendé sans préjudice des droits acquis par les fonctionnaires afin de donner effet aux décisions de la CFPI, le personnel devra évaluer et quantifier toute incidence négative, monétaire ou autre, et tout effet préjudiciable potentiel que le nouvel ensemble des prestations offertes peut avoir. Le Syndicat du personnel ainsi que les fédérations syndicales internationales se sont réservés leurs droits de déposer toute plainte ou de demander tout nouvel amendement pouvant sembler approprié(e) et/ou nécessaire pour garantir le respect de droits acquis.

### **3. Relations de travail et initiatives de solidarité**

- Syndicat du personnel d'UNE SEULE OIT  
Étant donné que le Syndicat du personnel de l'OIT est actuellement engagé dans le même type de négociation que le CIF de Turin pour l'accord portant sur l'amélioration de la situation des collègues recrutés avec des contrats précaires, nous avons mis en commun nos efforts avec les membres du Syndicat. Nous avons déjà auparavant mené de concert la campagne intitulée «Mêmes droits pour tous» et les principales questions relatives au processus de négociation.

#### *Informations actualisées sur les négociations portant sur la nouvelle politique contractuelle*

À l'issue de huit (8) réunions informelles et d'un séminaire de réflexion, la position du Syndicat du personnel et celle de l'Administration sont devenues plus claires et semblent très éloignées l'une de l'autre.

Le Syndicat demandait ce qui suit:

- a) La réduction des écarts de traitement en fonction de la source de financement du contrat afin d'atteindre l'objectif d'UNE SEULE OIT.



- b) Le maintien des conditions de service des membres du personnel qui bénéficient ou bénéficieront d'un contrat financé par le budget ordinaire lié aux fonctions essentielles de l'Organisation.
- c) Une amélioration significative de la situation des personnes bénéficiant d'un contrat de coopération au développement (ex-coopération technique).
- d) Le Syndicat du personnel est opposé à la proposition de l'Administration de créer un nouveau type de contrat (activités à durée déterminée – FTA) qui donnera naissance à une nouvelle armée de fonctionnaires en situation précaire.

Concernant la question de l'intégration du personnel de Turin: les fonctionnaires de Turin doivent être considérés comme des candidats internes aux postes de l'OIT. Nous qui ne cessons de parler d'intégration, nous devrions à présent régler cette situation paradoxale dès que possible.

Le Directeur général nous a déclaré que cette question pourra être réglée sur une période d'une année dans le cadre de la négociation de la politique contractuelle.

- Soutien aux travailleurs de *Serenissima*

En décembre 2016, le personnel de *Serenissima* a informé le Comité du Syndicat de la décision de leur direction de suspendre 50% des travailleurs/heures de travail par suite des travaux de restructuration de la cuisine, du self-service et du restaurant du Centre devant démarrer en janvier 2017 pour s'achever vers mars 2017. Le Comité du Syndicat a immédiatement pris des mesures en demandant des éclaircissements à la Direction du CIF de Turin tout en réaffirmant la nécessité absolue de garantir le plein respect des droits du travail pour tous les travailleurs.

À la fin décembre 2016, les représentants du Syndicat et la direction de *Serenissima* sont parvenus à un pré-accord portant notamment sur le transfert temporaire de 9-10 travailleurs vers d'autres unités de *Serenissima* du 9 janvier au 12 février, avec le maintien des mêmes heures de travail et des mêmes salaires et en n'ayant en aucun cas recours à la «*cassa integrazione*».

En dépit de l'accord, certains membres du personnel ont eu la surprise de recevoir le 5 janvier un télégramme indiquant qu'ils seraient transférés à *Collegno* ou à *Grugliasco*. Deux sur dix se sont vu demander de se rendre à Cuneo (à 90 km de Turin). Le télégramme précisait une date du début du transfert mais non une date de fin. Suite à ces décisions prises par la Direction de *Serenissima*, le personnel a opté pour une action syndicale en se mettant en grève les 9 et 10 janvier. Le personnel du Centre a soutenu la grève en boycottant les services de restauration sur le campus jusqu'à nouvel ordre.

Par l'Assemblée extraordinaire qui s'est tenue le 10 janvier dernier, le Comité du Syndicat a été mandaté par ses membres pour rencontrer la Direction du Centre afin de réitérer les revendications antérieures concernant la rénovation des zones de la cuisine et du self-service, notamment la mise en place d'une «cuisine temporaire» dans les locaux du Centre, où le personnel de *Serenissima* pourrait continuer de préparer les repas; cette solution ayant déjà été adoptée par le passé dans des situations similaires. L'Assemblée a également décidé la mise en place d'un fonds de solidarité pour soutenir les travailleurs de *Serenissima* et couvrir les pertes de salaires entraînées par les journées de grève.

À la suite d'une réunion le 12 janvier avec le Directeur, le Directeur-adjoint et les responsables de FIS et de HRS au cours de laquelle le Directeur a rappelé que la Direction et le Syndicat du personnel partagent tous deux les mêmes principes et valeurs concernant le respect des droits du travail, le Comité du Syndicat a été informé que:

- il n'y aurait pas de réduction d'effectifs;
- il ne serait procédé à aucune réduction d'heures de travail ni de salaires du personnel de *Serenissima*;
- le 13 février, tous les membres du personnel de *Serenissima* reviendraient travailler sur le campus et un programme de formation serait organisé pour les préparer à une meilleure situation après les travaux;

- une cuisine temporaire serait installée au Valentino Bar pour préparer sur place des entrées, salades et plats froids; seuls les plats principaux et les plats d'accompagnement auraient à être en partie préparés hors des locaux du Centre;
- à compter du 1<sup>er</sup> avril, les nouveaux restaurants et self-service seraient opérationnels et tous les plats seraient préparés sur le campus.

Le 25 janvier dernier, la Direction et les représentants du Syndicat du personnel de *Serenissima* ont signé un accord selon lequel cinq (5) travailleurs reviendraient au CIF de Turin le 13 février et cinq (5) verraient leur transfert dans la région de Turin maintenu pendant la durée des travaux de rénovation. Les heures de travail de même que les rémunérations seraient sauvegardées et un programme de formation organisé pour le personnel de *Serenissima*.

Concernant le Fonds de solidarité, un montant total de EUR. 3 160,00 a été réuni.

Les représentants de la CGIL et de l'UIL ont fait parvenir au Comité du Syndicat une liste des montants déduits des salaires de 10 travailleurs de *Serenissima* pour leurs journées de grève.

Sur la base de la liste reçue, 10 enveloppes d'un montant total de EUR. 1 296,35 ont été préparées et remises aux personnes concernées lors de l'Assemblée de *Serenissima* qui s'est tenue le 3 mars dernier.

- Collecte de fonds «En aide aux victimes du tremblement de terre dans l'Italie centrale»  
Le Syndicat du personnel, de concert avec le Comité d'accueil, ont réussi à recueillir EUR. 4 540 dans le cadre d'une collecte de fonds et d'un événement de financement participatif. Ce montant a été viré à la *Fondazione Specchio dei Tempi* qui reconstruira les bâtiments de l'école d'Arquata.
- Le Syndicat du personnel a répondu à un appel urgent concernant une Campagne de soutien à l'Association du personnel de l'OMPI.  
«Étant donné la gravité et l'urgence de la situation, le temps est à présent venu de mettre un terme à l'ingérence illégale du Directeur général de l'OMPI dans le droit des fonctionnaires de gérer leurs propres affaires en matière de représentation du personnel; et d'appeler le même Directeur général à cesser ses représailles à l'encontre du Conseil du personnel dûment élu pour ses activités de lancement d'alerte».

Le Syndicat a pris part à la diffusion de la pétition défendant les droits du personnel et de ses représentants élus contre les tactiques antisyndicales de l'administration de l'OMPI.

En outre, le 25 janvier 2017, le personnel du CIF de Turin s'est joint à l'ensemble du personnel mondial des NU mobilisé en faveur de la liberté syndicale, du droit à la liberté d'expression et de la solidarité avec les fonctionnaires de l'OMPI.

### III. AUTRES ORGANES

#### Section des Anciens fonctionnaires

**Secrétaire exécutif:** François Kientzler

Au début de l'année 2016, le Bureau a été complété par trois nouveaux membres, toutes des femmes, à savoir Kitty Hooton, Elisabeth Sommaro et Cherry Thompson-Senior. Grâce à cet apport les activités du Bureau ont connu une nouvelle dynamique. Mais le Bureau a regretté le départ pour des raisons de santé de Robert Falaize, membre fondateur de la Section des anciens, et très actif en son sein depuis son origine il y a une trentaine d'années. Le Bureau a aussi déploré le décès de Clément Roche qui suivait plus particulièrement les questions de fiscalité.

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. Parmi les questions qui ont retenu l'attention il faut citer le devenir de la Caisse maladie et les discussions récurrentes au Conseil d'Administration du BIT ainsi qu'à l'Assemblée Générale de l'ONU de la protection maladie des retraités, sujet abordé sous la dénomination de ASHI (*After Service Health Insurance*). Nous restons très attachés à notre caisse maladie et toutes nos démarches et actions sont menées dans cette optique. Suite au changement d'application informatique à la Caisse des pensions des retards importants de plusieurs mois sont apparus dans les premiers versements; nous sommes intervenus en lien avec nos collègues actifs du Syndicat auprès des instances responsables de la Caisse des pensions pour que des solutions soient trouvées et mises en œuvre. Le Bureau des Anciens a apporté son soutien au Comité du syndicat dans son action «*No Pay Cut*» pour maintenir le salaire des professionnels. Notre action plus quotidienne vise à répondre aux demandes particulières des retraités.

Un des projets qui a pu être mené à terme en 2016 a été l'ouverture d'un site internet propre à la Section des anciens. Ce site (<http://www.anciens-bit-ilo.org>) est opérationnel et tous les retraités du BIT sont encouragés à la visiter. Il a comme objectif d'intensifier les liens entre les anciens fonctionnaires du BIT, de leur communiquer rapidement toute information utile et de leur faciliter l'accès aux sites de la Caisse des pensions, de la Caisse d'Assurance maladie (CAPS), du Syndicat du BIT, etc. On y trouve aussi les albums photos de différents événements. Ce site permet à tous nos anciens collègues vivant loin de Genève de rester proches les uns des autres.

Le 30 mars 2017, le Bureau a été reçu par Guy Ryder, Directeur général. Une telle rencontre n'avait pas eu lieu depuis plusieurs années. Nous avons eu l'occasion de présenter les activités de la Section, mais surtout d'évoquer notre attachement à la CAPS et à l'amélioration de sa gouvernance et de son management. Le centenaire du BIT en 2019 sera un événement que nous souhaitons marquer et fêter; nous avons soumis plusieurs idées au DG (voir compte rendu de cette réunion sur notre site web). Lors de cette rencontre nos interventions ont plus particulièrement porté sur la situation et les difficultés de nos collègues retraités vivant hors Genève et Europe.

La réunion d'information annuelle (19 octobre 2016) des retraités de la région genevoise (qui a regroupé 150 participants) 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 en ligne aux données personnelles. Les questions d'assurance santé et de la CAPS ont été abordées dans une deuxième partie. La participation au Séminaire annuel de préparation à la retraite est aussi un moment important pour inciter les futurs retraités à rejoindre la Section des anciens. Il faut aussi noter que les retraités ont été très présents et actifs lors de l'AG de la CAPS le jeudi 29 septembre 2016.

Le «*Message*» continue à paraître 2 fois dans l'année grâce au dévouement de son rédacteur et de nombreux volontaires retraités. Le Secrétaire exécutif et Abdoulaye Diallo, Secrétaire exécutif adjoint, participent aux réunions du Conseil de l'AAFI-AFICS; de même, la Section des Anciens entretient de bonnes relations avec les autres associations de retraités des Organisations internationales de Genève. Le Cercle Arts et décoration a été relancé par la Section et a organisé en octobre 2016 une deuxième exposition, suite à celle de 2015, dans la salle des Colonnades. La troisième qui s'est tenue début octobre 2017 a permis à plus d'une vingtaine d'artistes d'exposer leurs tableaux, sculptures, peintures et bijoux artisanaux.

Le Bureau de la Section 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.

Pour conclure il faut aussi mentionner les réceptions annuelles des retraités en mai et en décembre à l'invitation de la Direction du BIT 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**

Une fois de plus nous pourrions considérer que l'année 2016 a été excellente, mais ce serait vite oublier les difficultés économiques auxquelles nous avons dû et devons encore faire face ces prochaines années.

L'environnement dans lequel la Mutuelle opère évoluant rapidement depuis 2007, le Conseil d'administration a été obligé de prendre des mesures, parfois contraignantes, afin de s'aligner sur les standards en vigueur et permettre à la Mutuelle de fonctionner de façon optimale. La vérification du respect des lois fiscales, la réduction des transactions en espèces, la mise en place d'un plafond de rémunération sur les comptes de dépôts en CHF font partie des mesures indispensables pour assurer la pérennité de la Mutuelle.

Concernant le respect des lois fiscales, le Conseil d'administration a rappelé à plusieurs reprises depuis 2013 que la Mutuelle ne pouvait plus héberger d'avoir non conforme. Constatant malheureusement que de nombreux membres n'avaient toujours pas entrepris les démarches nécessaires pour se conformer à cette disposition qui, rappelons-le, fait partie intégrante des Normes de Conduites auxquelles sont soumis les fonctionnaires internationaux, le Conseil d'administration n'a pas eu d'autre choix que de demander au personnel de la Mutuelle de procéder à des vérifications systématiques de conformité fiscale pour l'ensemble des membres déposants, y compris les membres du Conseil d'administration, les Représentants des organisations affiliées et le personnel de la Mutuelle. Ces contrôles vont se poursuivre tout au long de l'année 2017, la Mutuelle comptant près de 6'000 membres déposants, et seront également en vigueur pour tout nouveau membre déposant et tout nouveau membre retraité qui bénéficiait, durant son activité, de l'exemption fiscale en raison de son statut diplomatique.

La réduction des transactions en espèces a été décidée par le Conseil d'administration au mois de décembre 2015 afin de minimiser le risque lié à l'utilisation d'espèces. Les nombreuses demandes de retraits en espèces, reçues depuis l'annonce de la mise en place de vérifications systématiques du respect des lois fiscales, ont eu comme conséquence la tenue d'une liste d'attente parfois longue de plusieurs semaines. Le Conseil d'administration souhaite à nouveau rappeler l'importance, pour ces membres, de considérer rapidement le remplacement des opérations en espèces par des transactions bancaires sachant qu'indéniablement les transactions en espèces seront encore réduites dans un avenir proche comme cela est déjà le cas dans de nombreux pays de l'Union européenne.

Le prélèvement d'intérêt négatif par les banques sur tous les avoirs de la Mutuelle en CHF a forcé le Conseil d'administration à mettre en place, en juin dernier, un plafond de rémunération sur les comptes de dépôts en CHF à CHF 400'000.- avec, malheureusement, un effet rétroactif au 1er janvier puisque la rémunération de ce compte dépend du résultat de l'exercice financier dans son entier. Il faut noter que la mise à jour de l'analyse de risques, effectuée en automne dernier, a mis en exergue le fait qu'en raison de la baisse des dépôts des membres et du nombre de membres, les gros comptes représentaient désormais un risque de liquidités plus élevé pour la Mutuelle, et qu'une répartition plus optimale des avoirs par le biais d'un plafond des dépôts des membres s'avérait nécessaire pour réduire ce risque. Le Conseil d'administration procédera à une réflexion globale sur ce sujet dès que les vérifications de conformité fiscale des comptes des membres seront plus avancées.

Le Conseil d'administration souhaite également réitérer le fait que la diminution du nombre de membres et des dépôts, qui a commencé en 2013 suite au rappel de l'obligation du respect des lois fiscales, ne représente pas un risque pour la Mutuelle. Tel qu'exprimé lors des exercices comptables précédents, la Mutuelle n'a pas vocation à devenir un fonds d'investissement, et l'expansion rapide des membres et dépôts enregistrée entre 2000 et 2013 a montré clairement ses limites. La diminution du nombre de membres et des dépôts permet de recentrer les activités de la Mutuelle sur l'octroi de prêts tout en continuant à octroyer une excellente rémunération sur les comptes de dépôts en CHF.

La réserve ordinaire en CHF ayant dépassé la limite fixée de 12% du total du bilan moins les réserves, le Conseil d'administration ne souhaite donc pas l'augmenter pour l'exercice 2016, tel que requis par le règlement, et propose à l'Assemblée générale de distribuer l'allocation statutaire annuelle de 12,50% des intérêts aux membres, ce qui permettrait l'octroi d'une rémunération plus élevée, soit un taux d'intérêt de 0,70% plus un bonus de 1,20%.

L'audit du système de contrôle interne, effectué par PricewaterhouseCoopers en novembre dernier, n'a pas généré de remarques autres que celles liées au système informatique. Il est à noter que plusieurs points ont été résolus par la Mutuelle et que ceux restant concernent principalement la mise en place d'un plan de continuité. Le Service des technologies de l'information et de la communication des Nations Unies a effectué une évaluation du site internet de la Mutuelle qui a généré des remarques importantes comme par exemple, l'absence de mise à jour de programmes et certificats pouvant affecter le niveau de sécurité. La Mutuelle a immédiatement pris les mesures nécessaires afin que les points soulevés soient corrigés le plus rapidement possible.

Concernant le projet d'intégration du GPAFI (Groupement de Prévoyance et d'Assurance des Fonctionnaires Internationaux) dans la structure de la Mutuelle, les projets de nouveaux Statuts et Règlement interne ont été envoyés pour validation aux organisations affiliées. Suite aux remarques faites par certaines d'entre-elles, les projets seront revus et resoumis pour approbation finale.

Concernant la mobilité, la Mutuelle a organisé, à nouveau, l'opération «Bike to work» en mai et juin. Les records ont une fois de plus été battus puisque 90 équipes se sont inscrites pour un total de 360 participants. La Mutuelle a, pour la 2ème année, contribué au financement d'un container à vélo, déposé sur la Place des Nations d'avril à octobre 2016, afin de faire bénéficier à ses membres d'un prêt de vélo gratuit.

Durant l'année 2017, et comme déjà annoncé l'année passée, un nouveau prêt devrait être lancé afin de permettre aux membres d'emprunter de petites sommes sur une courte durée. Ce projet a pris du retard mais nous espérons le proposer aux membres à la fin du 1er semestre 2017. Le processus de vérification de la conformité fiscale également va poursuivre, et le Conseil d'administration compte sur l'entière collaboration et la compréhension des membres durant ce processus qui est également fastidieux pour le personnel de la Mutuelle mais indispensable.

Pour terminer le Conseil d'administration souhaiterait rendre hommage à Messieurs Philippe Augsburgers et Michael Evteev qui nous ont quittés en 2016. Monsieur Philippe Augsburgers a été le Secrétaire exécutif de la Mutuelle entre 1980 et 2001 et a contribué pleinement au succès actuel de la Mutuelle grâce à sa gestion rigoureuse et son professionnalisme. Monsieur Mikhail Evteev a été à l'origine de l'affiliation du PNUE à la Mutuelle, permettant ainsi aux fonctionnaires du PNUE, basés à Genève, de bénéficier des services proposés. Il était le Représentant du PNUE au sein du Conseil d'administration.

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

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

Le Comité des stagiaires compte des membres très actifs et des réunions ont été instituées avec la personne de référence au sein du Comité toutes les deux semaines, laquelle est également invitée à la session d'introduction dispensée par HRD à l'arrivée de chaque stagiaire.

Le Syndicat participe à l'organisation de certains événements et fournit une aide en termes de mise à jour des informations disponibles aux nouveaux stagiaires et de compréhension du programme de stage.

Le guide du stagiaire a été mis à jour. Il est en cours de traduction vers le français et l'espagnol et sera mis à disposition sur le site du Comité des stagiaires.

Une page «Connaissez-vous vos droits ?» va également être créée et contiendra des informations pratiques sur les procédures applicables.

D'anciens chantiers vont être à nouveaux activés, en collaboration avec HRD, notamment la discussion concernant une éventuelle réduction du prix des plats à la cafétéria.

La question de la couverture maladie est également une question importante et les travaux se poursuivent pour identifier des partenaires de confiance qui pourraient couvrir les besoins des stagiaires à un prix raisonnable.

---