

SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'OIT

Publication:

<http://www.ilostaffunion.org/agm-2session-25-oct-2018-fr/>

SU/AGM/2018/2/D.2

25 octobre 2018

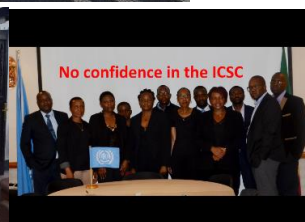
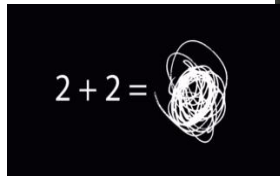
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE **SECONDE SESSION**

25 octobre 2018

Rapport annuel du Comité du Syndicat du personnel
pour l'année 2018

Rapport annuel
du Comité du Syndicat du personnel de l'OIT
pour l'année 2018

QUELLE ANNEE !





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 2018

Les années se suivent mais ne se ressemblent pas

Le Syndicat du personnel avait clos son bilan 2017 sur une note relativement optimiste évoquant certes toutes les difficultés rencontrées dans le cadre du système commun notamment dans les difficiles exercices de détermination des salaires mais surmontées grâce, le croyait-on certainement trop naïvement, à une excellente mobilisation des personnels de tout le système des Nations Unies ayant entraîné un retour à la raison de l'Organe chargé de la détermination des conditions d'emploi à l'ONU : la CFPI.

C'était sans compter la détermination intraitable et surtout mercantile de certains Etats membres à faire appliquer coûte que coûte des résultats d'enquêtes salariales erronées basées sur des méthodologies plus que discutables, et sans compter le mépris affiché de l'organe chargé de les exécuter, revenant sur ses paroles données, dédaignant les accords de principe et manipulant l'Assemblée générale des Nations Unies.

Selon le Syndicat, à l'aube de célébrer son 100^e anniversaire, l'OIT a vécu l'une de ses pages les plus noires de sa longue vie. Les événements survenus au sein du Conseil d'administration de mars 2018 ont été largement relatés dans les différents bulletins du Syndicat mais ont eu aussi un retentissement mondial dans le monde syndical. Le premier semestre de 2018 a été parsemé d'arrêts de travail, de manifestations, de déclarations publiques mettant à mal et pour longtemps le dialogue social, si difficile à maintenir, et paralysant de fait tous les autres dossiers sur lesquels le Syndicat et l'administration s'étaient engagés à clôturer. Mais quelle satisfaction tout de même, quelle fierté de voir que la majorité des membres du Syndicat du personnel, personnel de l'OIT, répondant présents pour défendre les valeurs, les principes, l'ADN de l'organisation, lorsque celle-ci a des moments d'égarement. Merci à tous les membres si engagés, qui ont guidé les décisions du Comité dans les assemblées générales extraordinaires presque quotidiennes.

Les luttes et les résistances n'ont pas été vaines puisque des engagements, certes du bout des lèvres, ont été donnés au niveau de la CFPI pour revoir les méthodes de détermination des salaires et même pour revoir la gouvernance de la CFPI à moyen terme, en espérant que cette fois sera la bonne.

La lutte syndicale est un éternel recommencement et demande de la part de ses acteurs un courage, une ténacité à toutes épreuves. Si l'on se penche sur les archives du Syndicat (on commence à le faire puisque son centenaire est proche), on s'aperçoit que nos prédécesseurs, à intervalles réguliers, ont eux aussi dû s'élever régulièrement contre les méthodes de voyous utilisées par la CFPI, ont dû défendre, à coup de grèves et de mobilisations du personnel, leurs conditions d'emploi. Il serait quand même souhaitable que, pour les 100 ans de l'OIT, l'ONU se dote d'un mécanisme de dialogue social à l'aune de ses ambitions prônées dans les Objectifs de développement durable.

L'âme de l'OIT, c'est son personnel, il mérite toutes les attentions.

I. MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME ET DE LA STRATEGIE

SECTION 1. Rappel des objectifs et domaines d'actions prioritaires pour 2015-2020

Objectif n° 1 : **Améliorer le cadre des relations professionnelles** :

- ✓ Assurer la mise en œuvre efficace de l'Accord de reconnaissance et procédures signé en 2000.
- ✓ Améliorer le cadre institutionnel existant afin d'assurer des négociations de bonne foi et dans la transparence.

Objectif n° 2 : **Améliorer la sécurité de l'emploi** :

- ✓ Mettre fin à la précarité,
- ✓ Une politique de contrats juste en incluant un mécanisme de redéploiement.

Objectif n° 3 : **Assurer une protection sociale complète** :

- ✓ Une caisse-maladie et une caisse des pensions efficaces et effectives,
- ✓ Une assurance chômage.

Objectif n° 4 : **Assurer des conditions équitables et égales d'emploi pour tous les employés**, sans discriminations basées sur le genre, les grades, les types de contrats, les statuts personnels et/ou familiaux, et le lieu d'affectation.

Objectif n° 5 : **Assurer un développement de carrière pour tous** :

- ✓ Un système d'évaluation de performance transparent et juste,
- ✓ Une classification des emplois adéquate et négociée,
- ✓ Un système de recrutement et de mobilité équitable,
- ✓ Un mécanisme transparent de reconnaissance du travail accompli.

Objectif n° 6 : **Un syndicat encore plus fort** :

- ✓ Maintenir et améliorer le taux de syndicalisation,
- ✓ Renforcer la solidarité,
- ✓ Renforcer les capacités,
- ✓ Renforcer la logistique, la communication et la cohérence,
- ✓ Renforcer les alliances existantes avec les fédérations syndicales internationales.

Objectif n° 7 : **Renforcer la sécurité du personnel** :

- ✓ Renforcer la sécurité et la santé avec un accent particulier sur les réponses à la crise et les pays touchés par des conflits.

SECTION 2. Objectifs et moyens d'action du Syndicat du personnel pour 2018

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 : Indira Bermudez Aguilar, Carlos Carrión-Crespo, Dan Cork, Yvan Poulin

Conseillers techniques : Enrico Cairola, Charbonneau-Jobin Chloé, Maria Marta Travieso, Christiane Wiskow, José Tossa

Le Syndicat n'est pas satisfait du dialogue social existant. Les trois piliers de l'accord de reconnaissance et procédures (Information, consultation négociation) s'effritent au cours du temps pour laisser la place à l'informalité et à l'absence d'accords formels, seules garanties d'un mécanisme de négociation collective et véritable protection des intérêts du personnel. L'absence de réunions régulières du JNC, s'adresser directement au personnel plutôt qu'à ses représentants, utiliser certaines tactiques dilatoires pour limiter la liberté d'expression du Syndicat, deviennent des préoccupations récurrentes et seront partagées dans les forums adéquats.

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 vacances de poste confirmées, le Comité du Syndicat, en collaboration avec HRD, joue un rôle important dans l'examen des avis de ces vacances de poste. Cet examen par le Comité vise à garantir des descriptions de poste objectives et de véritables possibilités d'évolution de carrière.
- Le coordinateur du groupe de travail sur le recrutement et la sélection participe actuellement au Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité (RAMC) à titre consultatif. Pour ce qui est des postes vacants à pourvoir, l'action du Comité du Syndicat est renforcée par la présence de deux de ses représentants au sein du RAMC et est basée sur une mise en œuvre rigoureuse de la procédure de recrutement et de sélection et des principes de transparence, de suivi de la procédure régulière et de traitement juste et équitable. Un accent particulier est mis sur le recrutement de candidats internes pour des postes permettant une évolution de carrière ; des TC+5 pour qu'ils puissent avoir une sécurité de l'emploi ; et sur la diversité des langues afin de promouvoir le français et l'espagnol dans l'intérêt de l'Organisation et de sa nature véritablement multiculturelle.

- Le Comité du Syndicat entend aussi veiller à une bonne communication au personnel des questions liées à l'accord sur les procédures de recrutement et de sélection.
- Pour réussir dans ce rôle crucial, il importe de nouer de bonnes relations avec les membres indépendants nouvellement désignés des jurys techniques. L'objectif du Comité en la matière est de partager l'expérience du groupe de travail, de donner des conseils pratiques et de mettre au point des éléments destinés à les aider à assumer leurs responsabilités.
- Veiller à la reconnaissance d'une expérience équivalente conformément au Statut du personnel de l'OIT afin de préserver l'essence-même de l'Organisation et de son mandat.

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

Conseiller Technique : Manuel Cespedes Ocampo

Suppléant : Carlos Carrión-Crespo

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

Membres : Harvey Addo-Yobo, Indira Bermudez Aguilar, Catherine Comte-Tiberghien, Carlos Carrión Crespo, Elisabeth Fombuena, Yvan Poulin, Maria Marta Travieso, Clara Van Panhuys, Christiane Wiskow

En 2018, le Comité du Recrutement, des Affectations et de la Mobilité (RAMC) s'est réuni 11 fois en relation avec des postes vacants et des sessions du RAPS. Depuis janvier 2018, et au moment où nous rédigeons le présent rapport, deux sessions du RAPS ont eu lieu, HRD préparant actuellement RAPS 3.

Lors des réunions du RAMC, les représentants du Comité du Syndicat font tout leur possible pour parvenir à un consensus basé sur les points de vue du Comité. Lorsqu'un tel consensus n'est pas possible, une recommandation distincte est faite par le Comité du Syndicat, ce qui s'avère d'une importance primordiale lorsque des collègues décident de faire appel puisque la Commission consultative paritaire (CCPR) est ainsi en mesure de connaître la position du Syndicat concernant un concours.

Les représentants du Syndicat sont extrêmement vigilants à chacune des trois (3) étapes de la procédure destinée à pourvoir des vacances de poste (voir également l'annexe I du Statut du personnel) :

Demande d'ouverture de vacances de poste et examen des avis de vacances de poste

Le Comité du Syndicat participe activement au processus de recrutement, depuis l'examen des descriptions de poste pour le RAPS et pour les concours des Services généraux – À ce jour, plus de 70 descriptions de poste ont été examinées par le Syndicat. Le Comité du Syndicat entend veiller à ce que des postes vacants offrent à des collègues qualifiés de véritables opportunités d'évolution de carrière.

À ce stade, le Syndicat a noté les principales tendances suivantes :

- la propension à favoriser la langue anglaise, ce qui a des effets négatifs sur les efforts déployés en faveur d'une diversité culturelle et géographique ;
- les responsables sont toujours tentés de déclasser les postes vacants tout en maintenant les tâches au niveau le plus élevé, ce que nous appelons un emploi à bas coût.

Stade 1 : Au sein du RAMC, les représentants du Comité du Syndicat examinent et prennent part aux recommandations sur des propositions de mutation de collègues sans concours, que ce soit pour des raisons humanitaires et médicales, du fait d'une obligation légale du Bureau ou d'une suppression de poste, etc.

Le Comité du Syndicat poursuit ses efforts destinés à protéger les intérêts du personnel à ce premier stade de la procédure.

Stade 2 : Transferts au même grade ou au titre de la mobilité.

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

Le Comité du Syndicat prend sérieusement en considération la frustration manifestement occasionnée par ce deuxième stade qui, selon certains collègues, constitue un frein à l'évolution de carrière. Néanmoins, l'effet

domino des réaffectations au titre de la mobilité s'est traduit par la création de postes vacants offrant ainsi à des collègues une véritable chance de poursuivre leur carrière en se présentant aux concours.

Stade 3 : Pourvoir les postes vacants par concours.

Le Syndicat continue, par l'intermédiaire de ses représentants au sein du RAMC, de défendre avec vigueur les intérêts de nos collègues, en examinant les dossiers de concours et en attirant l'attention sur les irrégularités aux différents stades de sélection et de présélection.

La communication avec HRD sur les questions de recrutement et de sélection reste difficile. L'introduction de la nouvelle plate-forme de recrutement en ligne de l'OIT (ILO Jobs) par HRD constitue un problème. Ce nouvel outil, qui change la manière dont les candidats sont évalués par HRD et par les responsables qui recrutent, a été mis en place par HRD sans avoir consulté le Comité du Syndicat, qui n'en a été informé qu'après coup.

Le Comité du Syndicat prend très au sérieux les plaintes émanant de collègues qui ont été des candidats malheureux à des postes pourvus lors des trois stades du processus de recrutement. Tout en préservant la confidentialité, le Comité a fait part des inquiétudes du personnel à HRD et à d'autres membres du RAMC.

Le Comité du Syndicat a remarqué une tendance à la diminution des avis de vacances de poste dans les Services généraux. Qu'en est-il de l'évolution de carrière des collègues de cette catégorie d'emploi ?

Le Comité du Syndicat a soulevé à plusieurs reprises la question récurrente du parti pris en faveur de la langue anglaise dans de nombreuses descriptions de poste, ce qui tend à exclure bon nombre de candidats plus qualifiés au profit des anglophones ; du point de vue du Comité du Syndicat, cette situation est inacceptable dans une organisation multilingue et prônant la diversité.

Le rôle des membres indépendants du jury de recrutement est essentiel au cours du troisième stade du processus de sélection ; c'est pourquoi le Syndicat du personnel prévoit d'organiser à nouveau des séances destinées à partager expériences et conseils pratiques avec les membres indépendants.

B- Contrats et sécurité de l'emploi

Objectifs : Protéger la sécurité de l'emploi à l'OIT, notamment dans le cadre des négociations actuelles avec l'Administration sur une nouvelle politique des contrats. Prendre des mesures pour éliminer la précarité, limiter l'usage abusif de contrats de stage, journaliers, de courte durée spéciaux, de courte durée et de CT, de même que de faux contrats « excoll ».

Les domaines prioritaires comprennent :

- la défense de l'éligibilité du personnel au processus de titularisation et l'appui d'un tel processus comme constituant une caractéristique permanente de l'Organisation ;
- l'examen, dans les négociations avec l'Administration, des réalités inhérentes au personnel précaire afin d'obtenir des améliorations tangibles pour l'ensemble du personnel tout en défendant les droits acquis ;
- l'appui aux revendications des stagiaires : reconnaissance des stages à titre d'expérience professionnelle ; extension de la représentation des stagiaires de l'OIT aux bureaux extérieurs ; retours d'informations réguliers sur l'évaluation des performances tout au long du cycle de stages ; et révision périodique du caractère suffisant de l'allocation de stage.

Moyens d'action

- Négocier une nouvelle politique des contrats d'ici la fin de l'année ;
- Coordonner la politique des contrats avec une stratégie juridique appropriée ;
- Maintenir un dialogue étroit et constructif avec le Comité des stagiaires.

Coordinatrice : Maria Marta Travieso

Membres : Enrico Cairola, Catherine Comte-Tiberghien, Dan Cork, Laurence Dubois, Elisabeth Fombuena, Yvan Poulin

La politique des contrats est toujours en cours de négociation avec l'Administration dans le cadre du Comité de négociation paritaire (CNP). Il n'a pas été possible, jusqu'à maintenant d'obtenir des résultats tangibles qui permettent d'améliorer la situation des collègues en situation précaire ou d'établir une politique des contrats qui soit cohérente avec les autres politiques du personnel tels que celle de recrutement et sélection. L'Administration doit soumettre au Syndicat de nouvelles propositions en vue d'avancer dans les négociations.

Dans l'intervalle, le Syndicat a continué de s'occuper, au cas par cas, des collègues en situation précaire et il 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 : Veiller à ce que les politiques adoptées par le Comité de gestion de la CAPS et par le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies reflètent les besoins et les intérêts des fonctionnaires en service et des anciens fonctionnaires, par les moyens suivants : en étroite collaboration avec les représentants des assurés à la Caisse et des participants au Fonds de pension, nous poursuivrons les objectifs suivants:

- Meilleure gouvernance;
- Poursuite des améliorations des prestations offertes;
- Poursuite des améliorations en termes de règlement rapide des demandes de remboursement et du traitement des dossiers des personnes partant à la retraite;

Outre la participation à différents comités et conseils, il s'agira en priorité cette année de parer aux attaques menées contre la Caisse et le Fonds de pension et les assurés et participants par les tentatives de réduire les prestations, diviser les caisses et externaliser les services.

Moyens d'action

- Sensibiliser davantage le personnel aux questions d'assurance maladie et de pension, afin de renforcer le pouvoir des représentants du personnel au sein des organes paritaires. Cet objectif sera atteint grâce à une communication régulière et étroite entre le Syndicat du personnel (y compris la section des anciens fonctionnaires) et les représentants des assurés auprès du Comité de gestion de la CAPS et du Comité mixte de la Caisse des pensions, ainsi que par le biais de séances de formation.
- Promouvoir et organiser des réunions d'information, des assemblées générales et des référendums, afin de s'assurer que toute proposition de changement affectant la structure, le programme, les prestations ou les taux de cotisation de l'une ou l'autre caisse soit clairement et intégralement expliquée aux assurés, et qu'aucune décision ne soit prise sans une consultation approfondie.

Coordinatrice: Elisabeth Fombuena

Membres: Catherine Comte-Tiberghien, Chantal Nahimana, Yoshie Noguchi, José Tossa, Faustina Van Aperen, Clara Van Panhuys

Conseillers techniques : Fabio Duran Valverde, François Kientzler (Section des Anciens Fonctionnaires), Samir Koufane, Rosinda Silva, Cherry Thompson-Senior

Membres du Comité de compensation : Elisabeth Fombuena assistée de Clara Van Panhuys

Caisse d'assurance pour la protection de la Santé (CAPS)

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».

Cependant, la région Afrique, par le biais d'une résolution a exigé que la qualité des services soit à la hauteur des contributions versées.

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

Il reste encore beaucoup à faire pour suivre les améliorations et le bon fonctionnement de la Caisse, notamment sur le terrain et pour que le groupe de travail se réunisse plus périodiquement au siège.

Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (UNJSPF)

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 2018 à Rome. Le Syndicat du personnel a été informé que la discussion avait porté sur des questions urgentes à l'ordre du jour.

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.

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

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 espère que les réunions reprendront bientôt pour poursuivre les travaux en cours.

La façon dont l'épuisement professionnel (*burn out*) est considérée est également un problème. 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

En s'appuyant sur le succès de l'an dernier et en tirant les enseignements des difficultés rencontrées, le Syndicat du personnel propose de poursuivre les travaux sur des mécanismes/initiatives particulier(e)s destiné(e)s à faciliter l'inclusion, la diversité, l'égalité et l'équilibre entre travail et vie privée.

Plus spécifiquement, il s'agira pour le groupe de travail de :

- collaborer activement avec le sous-groupe de travail du Comité de négociation paritaire ;
- organiser une série de formations pour les membres du Comité du Syndicat et les délégués de service du BIT sur des thèmes divers relevant de la compétence de ce groupe ;

<ul style="list-style-type: none"> - concevoir et mettre en œuvre la 3e Campagne pour la Diversité en collaboration avec le Comité des stagiaires de l'OIT et HRD ; - mettre au point une série de Questions fréquemment posées (« FAQ ») et de notes d'information ; - élaborer un plan d'action sur l'emploi de personnes handicapées et de fonctionnaires ayant à charge des personnes handicapées.

Coordinateur: Gurchaten Sandhu

Membres : Indira Bermudez Aguilar (référente pour les questions de genre), Laurence Dubois, Dan Cork, Elisabeth Fombuena, Yoshie Noguchi, Faustina Van Aperen

Conseillers techniques : Eric Carlson, Jurgen Menze

Formation sur les questions de harcèlement

En coopération avec le groupe des délégués de service et le groupe chargé de la SST, un ensemble de 3 ateliers d'une demi-journée sur le harcèlement au travail à l'OIT a été organisé à l'intention des membres du comité et des délégués de service. Cette formation avait pour objectif de : a) sensibiliser les représentants du Syndicat du personnel de l'OIT à la signification du harcèlement, conformément à la politique et aux pratiques de l'OIT ; b) reconnaître l'existence de cas de harcèlement sur le lieu de travail à l'OIT, en mettant l'accent sur les zones d'ombre ; et c) identifier le rôle qui revient aux membres du Comité du Syndicat et aux délégués de service, en donnant des lignes directrices et des recommandations concrètes. La formation a été un succès, les objectifs ayant été atteints, avec une amélioration concrète de la capacité des participants à soutenir des collègues en situation de harcèlement. Les participants ont souligné la nécessité de mettre en place ce type de formation dans l'ensemble de l'OIT et le Syndicat a fait cette suggestion dans le cadre de la Campagne de lutte contre le harcèlement sexuel.

Campagne de lutte contre le harcèlement sexuel

Dans le prolongement de la Campagne #MeToo, l'OIT a lancé une Campagne de lutte contre le harcèlement sexuel avec l'appui et l'engagement du groupe de travail sur la diversité, l'égalité et l'équilibre entre travail et vie privée. Le Syndicat du personnel, et en particulier le groupe de travail, assurera le suivi de cette question majeure, notamment par l'intermédiaire du sous-groupe de travail du CNP sur la diversité, l'égalité et l'équilibre entre travail et vie privée.

Mois de la diversité

Le Comité du Syndicat a cette année encore collaboré avec le Conseil des stagiaires de l'OIT et HRD pour la 3^e édition de la campagne du « Mois de la Diversité ». Cette année, la campagne a pris la forme de présentations et de tables rondes avec des fonctionnaires du BIT qui ont partagé leurs anecdotes et leurs expériences vécues autour de thèmes tels que la classe et la race, le handicap et l'égalité hommes-femmes.

Notes d'information

Le travail sur l'information avance lentement. Cette année, le groupe a rédigé une seule note sur les « Questions fréquemment posées sur le handicap à l'OIT » qui est actuellement en cours d'examen en vue d'une plus large diffusion.

Journée internationale de lutte contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie (IDAHOT)

Dans le prolongement du succès de l'an dernier, le Comité du Syndicat a apporté son appui à la campagne photo du 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.

Enquête sur le télétravail

En juin dernier, en concertation avec le Syndicat, HRD a lancé une enquête sur le télétravail à l'OIT, avec comme objectif de recueillir des avis sur la politique actuelle de l'Organisation en la matière. Il s'agissait de faire le point des dispositions prises pour le télétravail à l'échelle du Bureau, et ce pour éclairer toute éventuelle révision/mise à jour de la politique. Des membres du Comité et des conseillers techniques du

Groupe ont apporté des contributions et des suggestions précises au questionnaire. Le groupe continuera à collaborer avec HRD pour l'analyse des résultats et des recommandations.

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. Tenter d'obtenir des éclaircissements concernant l'éligibilité des membres du personnel qui se voient à l'heure actuelle illégalement exclus de l'exercice ;
- Veiller à la mise en œuvre effective de l'exercice de reclassification globale sur le terrain et à la constitution de Groupes d'examen indépendants, actifs dans toutes les régions, pour examiner les recours en appel en matière d'examen de reclassement.

Moyens d'action :

- Participer au groupe mixte sur les promotions personnelles ; et, si nécessaire, recourir à des actions en justice ;
- négocier la mise en œuvre de l'exercice de reclassification sur le terrain de manière à offrir des opportunités égales à tous ; et
- aider le CNP selon les besoins.

Membres du groupe de travail du CNP sur les promotions personnelles : Carlos Carrión-Crespo et Clara Van Panhuys (Professionnels), Catherine Comte-Tiberghien et Yvan Poulin (Services généraux)

Comme vous l'indiquent les objectifs définis, la promotion personnelle couvre plusieurs domaines.

En ce moment-même, le groupe mixte sur les promotions personnelles examine l'exercice 2017 pour l'ensemble des fonctionnaires. Le Syndicat du personnel fera le maximum 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 mise en place 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 au cours 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 du processus 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 tous les fonctionnaires et l'exercice de promotion personnelle des fonctionnaires des services généraux sont à jour.

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 d'une façon juste et transparente, y compris par un réexamen du Comité des rapports ;

- Garantir un mécanisme transparent des augmentations pour services méritoires qui rende compte des résultats de l'évaluation de la performance ;
- Veiller à ce que l'examen des descriptions de poste dans les bureaux extérieurs et au Siège soit impartial pour le personnel.

Moyens d'action :

Politique de formation

- Négocier, dans le cadre du CNP, une politique de formation en phase avec les besoins du personnel à tous les niveaux et dans toutes les catégories ;
- Réactiver le Conseil paritaire de la formation conformément à son mandat et l'Accord collectif sur les plans de développement personnel, de telle sorte que le Syndicat s'exprime sur l'utilisation des fonds de perfectionnement du personnel, l'impact des dépenses de formation et l'évaluation de la mesure dans laquelle les programmes de formation proposés correspondent aux besoins et aux demandes des membres du personnel.

Gestion de la performance

- Enquêter auprès du personnel sur la mise en œuvre du système de gestion de la performance et évaluer dans quelle mesure l'adoption d'un nouveau système a répondu aux besoins du personnel ; et
- négocier, par l'intermédiaire du CNP, les améliorations suggérées à l'issue de ce processus de consultation du personnel.

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

Membres du Conseil Paritaire de la formation : Siska Dubbert, Chantal Nahimana, Olga Strietska-Ilina

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

Membres: Harvey Addo-Yobo, Indira Bermudez Aguilar, Siska Dubbert, Chantal Nahimana

Le Syndicat du personnel a été consulté tout au long de l'année sur des questions de gestion de la performance, étant donné que la Revue des processus administratifs en cours exige que certaines modifications soient apportées aux mécanismes et politiques en place en la matière.

Politique de formation : Comme cela a déjà été évoqué, le Conseil paritaire de la formation (CNP) a été réactivé. Le Syndicat du personnel et l'Administration ont à présent convenu de son mandat et de sa composition 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 des membres du personnel. Les membres du CNP ont programmé la tenue d'un séminaire de réflexion peu avant l'Assemblée générale annuelle en vue de préparer ses prochaines réunions. Le Syndicat du personnel saisira cette occasion pour s'assurer de la mise en œuvre effective de chaque formation indiquée dans les rapports d'évaluation ; faute de quoi les responsables devront 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 à l'heure actuelle mais le Syndicat a d'ores et déjà souligné son objectif de préserver les intérêts du personnel dans cet exercice, pour 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. Le Syndicat a reçu de nombreuses plaintes concernant cet outil d'évaluation et il en sera tenu compte.

La situation de nos collègues employés dans le cadre de projets de la coopération au développement entre dans le cadre de cette discussion et le Syndicat tiendra en temps utile l'ensemble du personnel informé de toute évolution de la situation sur ces questions majeures.

VI- Un Syndicat encore plus fort

A- Communication

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

Moyens d'action

- Diffusions régulières au personnel d'informations actualisées via le site web, les réseaux sociaux et tout autre moyen;
- Mise à jour du Site Web du Syndicat dans les trois langues ;
- Mise à jour des notes d'informations existantes concernant divers sujets d'importance : Le Fonds d'entraide du Syndicat, l'utilisation des cotisations, le recrutement et la sélection, etc. ;
- Mise à jour des formulaires utilisant un langage plus inclusif (flyers et formulaires d'adhésion notamment) ;
- Création de nouvelles notes d'informations afin de simplifier la compréhension des procédures applicables aux fonctionnaires ;
- Communication régulière avec le Comité de rédaction d'UNION pour la diffusion d'articles d'opinion sur les politiques et procédures au sein du BIT ;
- Mise au point de nouveaux éléments de marketing et de promotion pour diverses campagnes, notamment pour le recrutement de membres, les activités de formation, etc.

Coordinatrice : Elisabeth Fombuena assistée d'Harvey Addo-Yobo, Indira Bermudez Aguilar, Siska Dubbert, Yvan Poulin et Fernanda Winter di Calafiori

L'équipe de la communication se réunit de manière hebdomadaire pour préparer les manchettes et les communiqués de la semaine. Tous les membres sont en contact étroit en cas de d'urgence pour assurer une bonne réactivité de la communication entre le Syndicat et le personnel. Cette réactivité a été cruciale eu égard aux événements de ce début d'année et a permis au personnel d'être tenu informé au fur et à mesure.

Les bulletins, broadcasts et manchettes sont nos moyens de communication prioritaires. Cette année, le Syndicat a rédigé 88 communiqués.

Cette année, l'équipe de communication a, entre autres, donné son appui lors des événements suivants :

- La campagne sur les recours juridiques ;
- La campagne de la CCISUA sur l'ajustement de poste et les questions relatives à la CFPI en fournissant le matériel et le design pour les pancartes et publications sur les réseaux sociaux, en particulier Twitter et Facebook ;
- La campagne contre le harcèlement sexuel dont les commentaires ont été pris en considération par l'Administration dans une grande mesure.

En ce qui concerne la mise à jour et l'élaboration de notes d'information, vous vous souviendrez que le Syndicat a déjà élaboré plusieurs notes d'information, distribuées lors de la journée syndicale en 2017, sur le recrutement et la sélection et l'exercice des promotions personnelles. La Note sur le Fonds d'entraide du Syndicat a également été mise à jour. Une note d'information sur le programme de stage et les droits et devoirs des stagiaires a également été élaborée à la demande du Comité des stagiaires.

En 2018, les notes d'information suivantes ont été créées et distribuées lors de la journée syndicale :

- Les différents types de contrats ;
- Les salaires ;
- Le respect sur le lieu de travail ;
- La carrière.

S'agissant de UNION magazine, celui-ci est maintenant électronique mais le syndicat prévoit une publication annuelle pour conserver les archives. Cette publication rétrospective devrait bientôt voir le jour. Par ailleurs, les contributions des personnes qui ont des choses à partager sont toujours les bienvenues. N'hésitez pas à nous rendre visite : <http://unionmag.ilostaffunion.org>.

Le Site Web est en cours d'actualisation. C'est un travail de longue haleine mais l'équipe tient à ce que l'information soit la plus complète possible et surtout dans les trois langues. La progression est lente mais certaine.

Le Syndicat va continuer sur cette lancée et mettra tout en œuvre pour améliorer la communication avec le personnel en utilisant tous les moyens à sa disposition et les connaissances des membres de l'équipe.

B- Adhésion, représentation et formation

Objectifs :

- Renforcer les capacités des délégués de service et des nouveaux membres du Comité du Syndicat à Genève à jouer leur rôle de représentants ;
- Étendre la base des nouveaux adhérents au Syndicat et inciter le personnel à s'impliquer dans le travail du Syndicat du personnel de l'OIT ;
- Étendre et renouveler le Réseau des délégués de service du Syndicat au Siège de l'OIT.

Moyens d'action

Objectif 1

- Organiser pour les délégués de service et les membres du Comité du Syndicat (en collaboration avec le groupe de travail sur l'égalité et l'équilibre entre travail et vie privée) une série de 3 ateliers sur la détection et la lutte contre le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail à l'OIT, allant du repérage à la prévention et sur l'aide à apporter au personnel pour accéder aux procédures formelles de dépôt de plainte ;
- Dispenser des séances de formation aux délégués de service sur les techniques de mobilisation, ainsi que sur les compétences en matière de négociation et d'influence pour travailler avec la direction au niveau du département ;
- Mettre au point la version finale d'un Manuel des délégués de service pour les aider à réfléchir à différents aspects de leur rôle de représentation ; ce manuel serait également mis à la disposition des représentants du personnel dans les bureaux extérieurs ;
- Apporter un appui à l'encadrement aux délégués de service dans leur travail (chaque membre du groupe de coordination sera prié de coopérer avec quatre ou cinq délégués pour examiner avec eux 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) ;
- Identifier les départements où la restructuration est en cours ou prévue pour 2018, en particulier en lien avec l'examen des processus opérationnels (en collaboration avec le Groupe de travail ad hoc du Comité du Syndicat sur l'examen des processus opérationnels), en communiquant régulièrement avec HRD ;
- Mettre en place des groupes de travail constitués de membres du Comité du Syndicat et de délégués de service dans les principaux départements qui seront confrontés à la restructuration, en apportant un appui à l'encadrement portant sur l'application du changement de lignes directrices en matière de gestion et la mobilisation du personnel à participer aux processus de transition.

Objectif 2

- Mettre au point une campagne de recrutement syndical pour 2018 ciblant les bureaux régionaux et les unités du Siège de l'OIT qui ont le moins d'adhérents, pour concentrer les efforts de syndicalisation, notamment par l'organisation d'une Journée du Syndicat en 2018 ;
- Organiser au minimum 2 séances d'information café-croissants auprès des départements du Siège de l'OIT en 2018, dans les départements ayant un délégué de service, pour renforcer l'appui donné au Syndicat ;
- Dispenser à des représentants du Syndicat dans au moins deux régions sur le terrain une formation sur les compétences en matière d'organisation et le ciblage de groupes démographiques spécifiques ;
- Montrer la voie à suivre dans les efforts visant à mobiliser le personnel de l'OIT et, potentiellement, d'autres Agences des NU (en collaboration avec le groupe de travail sur les relations internationales), pour ce qui a trait à la question actuelle de la campagne « No Pay Cut » des NU et à d'autres questions qui pourraient surgir au cours de l'année civile.

Objectif 3

- Organiser au minimum deux réunions café-croissants supplémentaires dans des départements de l'OIT n'ayant pas de délégué(e) de service, en vue de recruter de nouveaux délégués pour compléter le réseau ;
- Préparer le renouvellement du réseau des délégués de service à l'expiration des mandats actuels en septembre 2018 par des efforts de vulgarisation et des élections aux niveaux des circonscriptions.

Coordinateur : Dan Cork assisté d'Indira Bermudez Aguilar, Siska Dubbert, Elisabeth Fombuena, Yvan Poulin et Clara Van Panhuys.

Le Comité du Syndicat du personnel a maintenu son soutien actif au réseau des délégués de service au siège au cours de l'année écoulée, en renforçant ses capacités et en menant des activités de sensibilisation, ce qui a permis d'élargir le réseau et de couvrir 23 à 25 circonscriptions, avec de nouveaux délégués de service dans les Départements suivants : RESEARCH, SECTOR, WORQUALITY et INTSERV 1, c'est-à-dire REPRO. Des élections pour le renouvellement du mandat des délégués de service ont été organisées en septembre.

Les coordinateurs du réseau des délégués de service, en collaboration avec le groupe de travail sur la diversité, l'égalité et l'équilibre vie professionnelle-vie privée, ont organisé une série de trois ateliers d'une journée destinés à la formation des délégués et des membres du Comité du Syndicat du personnel sur le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, la prévention et le soutien du personnel dans le processus formel de plainte. Les ateliers ont été bien accueillis et ont contribué à créer davantage d'espace au sein de l'OIT pour les questions de harcèlement. Les résultats des ateliers ont également contribué aux discussions du Syndicat du personnel avec l'administration sur la préparation d'une enquête sur le harcèlement.

Campagne des Nations unies contre la CFPI et rôle des délégués de service

Le groupe chargé des délégués de service, des affiliations et de la formation a participé activement aux efforts déployés à l'échelle de l'ONU pour empêcher la mise en œuvre de la réduction salariale décidée par la CFPI pour Genève, lesquels ont abouti, lors de la réunion du Conseil d'administration de mars 2018, à une grève historique d'une journée et demi. Les délégués de service ont fait preuve de force et de détermination en mobilisant leurs collègues pour qu'ils soutiennent la campagne et la grève, en faisant du porte-à-porte, en assistant à des rassemblements et à des séances d'information et en assistant aux Assemblées générales extraordinaires en urgence entourant la session du Conseil et aux réunions suivantes.

Suite à la décision de l'OIT de mettre en œuvre la réduction salariale, le groupe des délégués de service a travaillé en étroite collaboration avec le Groupe de la communication et du soutien juridique, ainsi qu'avec d'autres membres du Comité du Syndicat du personnel, pour encourager le personnel à déposer un

recours contre la réduction salariale, en élaborant des FAQ et en distribuant des badges. Cet effort a apporté visibilité et énergie à la campagne en faveur des recours, encourageant un grand nombre de membres du syndicat qui se sont joints à la mobilisation à déposer également des recours avec le soutien du Syndicat du personnel.

Le réseau des délégués de service a également poursuivi son soutien actif à la Journée syndicale, organisée au printemps 2018, qui mettait en lumière les réalisations du Syndicat et son soutien constant au personnel de l'OIT pour le développement de carrière, la politique de contrats, la réforme de la CFPI et la retraite.

Campagne d'affiliation et organisation

L'année dernière, le groupe de travail des délégués de service a organisé des café/croissants dans deux départements, ce qui a permis aux membres du personnel de s'exprimer ouvertement sur leurs conditions de travail et de poser des questions au Syndicat. Des réunions formelles ont eu lieu avec le personnel de DCOMM et de RESEARCH, avec des discussions informelles avec le personnel de SCORE, SOCPRO et Better Work, afin de soutenir les délégués dans la communication avec le personnel lors des processus de transition. Au siège, le Syndicat a concentré les efforts des nouveaux membres sur la campagne «CFPI : la confiance c'est fini », les recours juridiques et la Journée du syndicale.

En février 2018, une réunion a eu lieu avec les titulaires régionaux en marge de la première session de l'Assemblée générale annuelle pour examiner le nombre de membres syndiqués par région et mettre davantage l'accent sur les efforts déployés sur le terrain pour inviter le personnel à rejoindre le Syndicat. Jusqu'à présent, à la mi-septembre, 223 personnes au total sont devenues membres du Syndicat du personnel, 165 sur le terrain et 58 au siège. Une majorité des nouveaux membres du Syndicat à Genève ont adhéré durant la campagne «CFPI : la confiance c'est fini » et lors des recours juridiques. Sur le terrain, les membres du Syndicat ont considérablement augmenté en Jordanie, à Budapest, au Népal, à Sri Lanka, au Viet Nam et le Bangladesh.

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 termes de moyens de sécurité et 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 et de santé 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 (CNP) ;
- 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, de sensibilisation, d'assistance technique et de formation ;
- 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 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 relative aux moyens de sécurité et à la sécurité et à la santé au travail par des séances de communication et/ou d'information.

Membres Titulaires du Comité sur la santé et la sécurité au travail : Yoshie Noguchi, Christiane Wiskow

Membres suppléants : Harvey Clavien, Ana Catalina Ramirez

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

Membres : Enrico Cairola, Yoshie Noguchi

Conseillers techniques : Harvey Clavien, Jurgen Menze

Nous avons recruté de nouveaux membres au sein du groupe de travail sur la SST pour pourvoir les postes vacants découlant de la mobilité du personnel. Nous sommes fiers d'accueillir ces nouveaux membres très compétents et expérimentés dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail et du bien-être du personnel. Le groupe de travail a rencontré le coordonnateur de la sécurité et de la santé au travail du BIT pour renforcer la collaboration et a également débattu des problèmes liés au stress au travail. Nous avons rencontré le groupe de travail de la Diversité, l'égalité et l'équilibre travail-vie personnelle afin de mieux nous coordonner sur des thèmes transversaux, tels que la violence et le harcèlement au travail. Des conseils concernant les préoccupations en matière de sécurité et de santé au travail dans les bureaux extérieurs ont été fournis aux représentants de la SST sur demande, par téléphone ou par courrier électronique.

Dans le contexte de la rénovation des bâtiments au siège, les préoccupations en matière de sécurité et de SST ont été constamment soulevées auprès de l'administration et de l'équipe de gestion de la rénovation des bâtiments. Au début de la troisième phase de la rénovation du bâtiment, nous avons répondu à de nombreuses plaintes et demandes du personnel et contribué aux efforts de résolution des problèmes. Nous saluons l'installation de cuisinettes pour améliorer l'hygiène, un problème soulevé par le Syndicat depuis longtemps. Nous avons participé à la formation continue de volontaires en tant que chefs d'incendie et d'équipes d'intervention et à un exercice d'évacuation qui a été mené à bien.

Nous sommes très préoccupés par le blocage des activités liées à la SST en général. La principale raison est la mobilité des collègues, ce qui a entraîné des postes vacants au sein des comités mixtes et des groupes de travail mixtes. Depuis la nomination de l'ancien président du CSST à un nouveau poste, aucun successeur n'a été nommé. Malgré diverses initiatives et rappels du groupe de travail, aucune réunion du CSST n'a eu lieu en 2018. En outre, le groupe de travail mixte du CSST sur le stress au travail n'a pas pu poursuivre ses travaux pour les mêmes raisons, alors que de nouveaux représentants ont été nommés par l'Administration. Nous espérons pouvoir reprendre bientôt nos travaux sur ce sujet.

Au siège, le démarrage de la troisième phase du projet de rénovation du bâtiment et le déménagement des bureaux de près de 1 000 personnes ont retenu l'attention des membres du groupe de travail. De plus, le coordonnateur SST du BIT a été absorbé par ce processus pendant plusieurs semaines. Cela a entraîné un retard supplémentaire dans l'avancement des priorités en matière de SST, telle que la formation des représentants du personnel.

Créer une culture de la sécurité et de la santé est un défi à long terme. De même, ancrer le CSST en tant que principal organe consultatif dans les procédures organisationnelles et améliorer la collaboration et la coordination entre les unités ayant des responsabilités dans ce domaine constituent un effort continu et exigeant.

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 (CRAM) ;
- Poursuite de la négociation avec l'administration pour la mise en place des descriptions de tâches, pour une mise en place effective dans les plus brefs délais ;
- La reclassification des postes sur le terrain ;
- La mise en place et l'effectivité des groupes d'examen indépendants (GEI) pour les reclassifications sur le terrain. Cet objectif devrait être atteint en Afrique durant le 1^{er} semestre 2018 ;
- Les perspectives de carrière à travers la nouvelle politique de mobilité ;
- La sécurité du personnel sur le terrain pour toutes les catégories, du point de vue tant du harcèlement que de la santé et de la sécurité physique ;
- La lutte contre la discrimination entre le personnel international et le personnel local en termes de politiques de sécurité et d'évacuation, notamment les droits et prestations liés aux lieux d'affectation à haut risque.

Moyens d'action

- Poursuite des discussions mensuelles régulièrement organisées via Skype avec tous les représentants régionaux est une réalité efficace qui facilite le partage des expériences sur les modalités de mise en œuvre des priorités susmentionnées. Une planification trimestrielle existe à présent pour programmer les réunions mensuelles ;
- Recensement et partage des bonnes pratiques tout en attirant l'attention sur les irrégularités, afin de renforcer la participation et l'action du Syndicat lors des négociations au sein des différentes instances décisionnelles au Siège.

Coordinateur : José Tossa assisté d'Indira Bermudez Aguilar, Enrico Cairola, Laurence Dubois, Yoshie Noguchi, Maria Marta Travieso

La mise en application effective des nouvelles structures du terrain, dans toutes les régions est maintenant une réalité concrète. Cependant un suivi du Comité est nécessaire pour régler certaines difficultés ponctuelles, en particulier le rééquilibrage des effectifs entre les différents bureaux pour lesquels on exige les mêmes résultats.

La question des remboursements de la CAPS connaît des améliorations positives. Cependant, les difficultés de prise en charge des urgences médicales font l'objet de réflexion pouvant aboutir à des propositions de contractualisation avec les meilleurs hôpitaux et centres de santé, avec une phase de test dans certaines régions. La lenteur administrative de la CAPS sur la contractualisation avec les structures de santé a conduit à l'adoption d'une résolution lors de la dernière réunion régionale africaine en septembre 2018, afin d'attirer une fois de plus l'attention de l'Administration sur l'urgence que requiert cette préoccupation essentielle. Aussi, étant donné que la carte d'assurance émise par la CAPS est ignorée dans la majorité des pays sur plusieurs régions, la résolution africaine recommande que le logo du partenaire de la CAPS, en l'occurrence AXA, ensemble avec le logo de l'OIT, soit porté sur cette carte.

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 et négociations

sont activement en cours afin d'aboutir à des propositions concrètes dans les plus brefs délais. Le Comité devra suivre de très près ce chantier important en collaboration avec les représentants sur le terrain.

Concernant 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. Dans le processus de sa mise en place, l'Afrique a entamé des concertations au niveau régional entre HR et le Syndicat qui ont abouti à un accord, et à la nomination des membres du GEI régional dont la formation est prévue avant la fin de l'année 2018, avec la participation active du Comité syndical de Genève.

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, 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.

Les dernières élections locales en mars 2018, ont connu le renouvellement important de nouveaux élus au sein des comités. Cela a nécessité la mise en place de séances de formation pendant les réunions régionales en 2018 en Amérique latine (mai) et en Afrique (septembre). Une intervention à distance (Skype) du Trésorier a permis de faire le point sur la Circulaire 1 concernant l'utilisation des fonds syndicaux dans les régions 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 sur l'ouverture de comptes bancaires dans les lieux d'affectation où les cotisations sont déposées localement;
- Mettre à jour la Circulaire du Syndicat n° 1 clarifiant les attributions et responsabilités financières des représentants du personnel sur le terrain.

Trésorier : Yvan Poulin

Un compte Solidarité a été ouvert afin de répondre aux besoins des contributions volontaires en cas de catastrophe naturelle (par exemple) et de permettre au Syndicat du personnel du BIT d'aider les travailleurs et leurs familles dans les zones touchées en finançant des projets concrets sur le terrain rapidement.

Le Syndicat a également pris contact avec l'AMFIE (Association coopérative financière des fonctionnaires internationaux) pour l'ouverture d'un compte destiné à recevoir les contributions des membres sur le terrain et permettre aux comités locaux de garder une indépendance de fonctionnement de façon sécurisée et pérenne.

Enfin, la révision de la circulaire 1 sur l'utilisation des fonds syndicaux dans les bureaux extérieurs a été finalisée.

À l'avenir, il faudra finaliser la création d'un compte auprès de l'AMFIE et la création de sous comptes pour les besoins des bureaux du terrain.

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

Objectif : Représenter et défendre les intérêts individuels et collectifs du personnel.

Moyens d'action

- Fournir des conseils 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 des documents IGDS, ainsi que sur les politiques et procédures en vigueur ;
- Fournir des conseils sur les questions relatives aux droits collectifs ;
- Mettre à dispositions des notes d'informations concernant les procédures applicables aux fonctionnaires ;
- Représenter ou accompagner les fonctionnaires dans le cadre de la prévention des conflits ;
- Organiser des séances d'information au Siège et sur le terrain, notamment dans le cadre des réunions régionales ou via « skype » ;
- Assurer le suivi des recommandations des organes internes et identifier les tendances pour répondre aux besoins du personnel.

Coordinatrice : Elisabeth Fombuena

Membres : Carlos Carrión Crespo, Catherine Comte-Tiberghien, Siska Dubbert, Maria-Marta Travieso, Clara Van Panhuys

Conseillère technique: Chloé Charbonneau-Jobin

De janvier à octobre 2018, plus de 135 de nos collègues ont obtenu des conseils juridiques. Certains de ces collègues sont venus plusieurs fois pour discuter de différentes questions. Ce nombre exclut les consultations tenues concernant la grève, le paquet des prestations et indemnités (*Compensation package*) et les recours juridique contre la mise en œuvre de la décision de la CFPI. Ainsi, le Syndicat du personnel a été très sollicité.

La plupart des cas portés à l'attention du Syndicat du personnel concernaient le recrutement et la sélection, les demandes de reclassement, les problèmes liés à l'utilisation abusive de certains types de contrats et à la précarité, les cas disciplinaires et les relations de travail avec des cas très spécifiques de harcèlement sur le lieu de travail (harcèlement moral et sexuel). En raison de la mobilisation du personnel au cours des derniers mois sur la question de l'ajustement de poste révisé à Genève et, d'une manière plus générale, sur les questions relatives aux enquêtes sur les salaires menées par la CFPI, le groupe de soutien juridique a été très occupé à gérer ces dossiers.

Comme le Syndicat du personnel l'a observé au cours des années précédentes, les consultations juridiques sont en augmentation constante et les problèmes de gouvernance interne n'ont guère été améliorés.

Le Syndicat continue à œuvrer pour que les cas soient résolus de manière informelle plutôt que par le biais de litiges. La résolution précoce des conflits reste le meilleur moyen pour le Syndicat de maintenir un environnement de travail sain. Des efforts plus soutenus continueront d'être déployés dans cette direction.

L'année 2018 a corroboré les préoccupations du Syndicat du personnel concernant l'incapacité de déposer des plaintes ou des griefs dans l'intérêt collectif devant la Commission consultative paritaire de recours et le Tribunal. En effet, l'obligation de déposer des plaintes individuelles pour des différends manifestement collectifs tels que l'ajustement de poste révisé à Genève et toutes les questions liées à la manière dont la CFPI décide des conditions d'emploi des membres du personnel a monopolisé d'énormes ressources. Le Syndicat du personnel est déterminé à ne ménager aucun effort pour faire en sorte que la fonction

publique internationale dispose d'un système de relations professionnelles moderne, efficace et performant, tenant compte des intérêts du personnel et de ses membres. Cela commence par la négociation collective de toutes les conditions de travail et la possibilité pour les employés et les associations de salariés de déposer des recours collectifs au nom de leurs membres.

IV- International

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

Moyens d'action

- Renforcer les liens avec les grandes centrales syndicales mondiales et celles auxquelles le Syndicat est affilié afin de bénéficier de leur logistique et influence pour instaurer dans le contexte de la réforme des Nations Unies un meilleur cadre de relations professionnelles ;
- Tendre vers une mutualisation des savoirs et des ressources et des activités pour des campagnes de mobilisation au niveau des Fédérations internationales de la fonction publique internationale ;
- Poursuivre les activités au sein du « Groupe de Genève » pour une meilleure réponse aux intérêts et besoins des personnels des organisations internationales localement ;
- Encourager les représentants du personnel à participer ou créer des FUNSAs locales sur le terrain ;
- Renforcer les liens avec différentes ONG ou groupes d'activistes afin d'améliorer les conditions d'emploi et de travail de certaines catégories de travailleurs au sein des Nations Unies qui peuvent être sujet à discrimination (basée sur la race, l'ethnie, l'origine sociale, l'ascendance nationale, la nationalité, le sexe, la situation familiale, les responsabilités familiales, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les opinions politiques, la religion, le handicap, le statut VIH ou l'appartenance syndicale).

Coordinatrice : Catherine Comte-Tiberghien

Membres : Harvey Addo-Yobo, Manuel Céspedes Ocampo, Dan Cork, Yvan Poulin, Gurchaten Sandhu (référant UN Globe), Faustina Van Aperen

Le Syndicat s'était donné pour objectif de renforcer ses alliances au niveau international afin d'œuvrer pour l'instauration de la négociation collective. Les événements survenus au Conseil d'administration de mars 2018 ont entraîné des mobilisations importantes du personnel pour défendre leurs droits acquis et leurs conditions d'emploi. Ce conflit a eu un retentissement plus important que nous l'avions imaginé auprès des grandes centrales syndicales nationales et internationales. Le Syndicat du personnel de l'OIT a été, d'une part, félicité par ses pairs pour son activisme mais également très sollicité pour expliquer l'inexplicable, tâche ardue à tout point de vue, et rendre plausible le déroulement des faits et les décisions prises à ce moment-là. La présidente a fait partie de la délégation internationale qui a participé à la gigantesque Convention de la Fédération américaine des enseignants (AFT) où là encore, après avoir expliqué la particularité du système des relations professionnelles onusien aux syndicalistes nationaux, elle a été assurée du soutien des participants pour obtenir un véritable mécanisme de négociation collective dès lors que nos fédérations en auraient besoin.

Le Syndicat a aussi été en étroite contact tout l'été avec l'ISP pour discuter d'une stratégie à long terme mais qui dépendra bien entendu des futures réunions prévues entre les différents intervenants (administrations et représentants du personnel) et la CFPI.

Le Syndicat a également été très présent dans la défense des droits des collègues sur le terrain en utilisant toutes les synergies existant entre lui et les syndicats nationaux.

Il a également continué à apporter son soutien à toutes les créations de Fédérations locales d'associations et de syndicat du personnel des Nations Unies afin d'être mieux armé lors de futures campagnes pour défendre les conditions d'emploi et de travail sur le terrain.

V- Forum des utilisateurs d'IRIS

Objectif : Être attentif au déploiement d'IRIS dans les bureaux extérieurs de l'OIT, en s'assurant que le changement n'entraîne pas de détérioration des conditions de travail des collègues.

Moyens d'action

- Le Syndicat continuera de participer, en qualité d'observateur, à toutes les évaluations des processus opérationnels découlant de la mise en œuvre d'IRIS. Il demeure en outre un point focal, dans le cas où le personnel se verrait confronté à d'éventuelles difficultés pendant cette phase de mise en œuvre ;
- Le Syndicat ne renoncera pas à exiger qu'une formation continue à IRIS soit mise en place au Siège et dans les bureaux extérieurs afin d'offrir des opportunités de carrière suffisantes au personnel des services généraux ;
- Nous souhaitons également que les mesures soient prises afin que la formation et le matériel de formation soient dans la langue des bureaux de la région.

Membres : Manuel Cespedes Ocampo et José Tossa

L'équipe IRIS du Syndicat du personnel a participé aux réunions de travail de l'équipe de déploiement d'IRIS. Les deux premières vagues dans les bureaux d'Asie ont été achevées en juillet 2018. La troisième vague s'achèvera en novembre 2018 et comprendra la mise en œuvre complète d'IRIS aux bureaux de l'OIT à Beijing, Islamabad, Manille, Suva et Yangon.

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

Le Syndicat continuera d'être vigilant quant à l'impact de la prochaine mise en œuvre d'IRIS sur les collègues sur le terrain. Outre les bureaux qui doivent encore être achevés cette année, le plan de déploiement d'IRIS pour l'année prochaine est la mise en œuvre complète d'IRIS en Afrique.

Principales réalisations actualisées : couverture par région

Afrique:

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

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

Asie:

IRIS TOTAL : BR/ETD/BP-Bangkok et Cambodge (Bureau de Projet), BP-Hanoi, BP-Jakarta, BP-Katmandou, OIT-Tokyo, BP-Colombo, BP-Dhaka et ETD/BP-New Delhi

IRIS PARTIEL : BP-Beijing, BP-Islamabad, BP-Manille, BP-Suva and OIT-Yangon.

Amérique:

IRIS TOTAL : BR/ETD-Lima, OIT-Washington, OIT-New York, BP-Brasilia, BP-Buenos Aires, OIT-CINTERFOR, BP-Mexico, ETD/BP-Port of Spain, ETD/BP-San Jose, ETD/BP-Santiago

Europe et États arabes:

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

II. ACTIVITES REGIONALES

Afrique

Membre titulaire : Roger Mavinga Nkambu

Membre suppléant : José Tossa

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

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. Lors de la dernière réunion régionale tenue à Lusaka du 10 au 14 septembre 2018, une résolution spécifique focalisant sur l'état de la question et l'urgence qui s'impose quant à la mise en œuvre de la contractualisation avec les meilleures structures médicales a été adoptée.

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. Des discussions sont en cours entre HRD (TALENT) et le Comité du Syndicat sur une nouvelle grille de description des postes depuis 2017.

A la demande du Syndicat au niveau Régional, la Directrice Régionale a accordé la mise en place du Groupe d'Experts Indépendants (GEI) pour renforcer la transparence et l'équité des demandes en reclassement et a nommé, en concertation étroite avec le Syndicat du personnel, ses membres. Ces derniers bénéficieront incessamment d'une session de renforcement des capacités au Siège.

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 pour les projets DC, les indemnités funéraires, les salaires, l'utilisation des fonds syndicaux gardés au niveau des BP et EAT, etc.

Le plaidoyer a été poursuivi 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 poursuivre les séances de renforcement des capacités de ses managers sur le terrain (briefing, formation, échanges entre pairs managers (junior et

seniors) d'une part et, d'autre part, de multiplier les occasions de formation et de sensibilisation du personnel dans son ensemble. Grâce au dialogue social, 135 dossiers ont été traités avec succès sur les 139 cas (37 dossiers collectifs et 102 dossiers individuels) pour lesquels le Syndicat a été consulté.

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 au développement et la sécurité du personnel. Les pays qui ont connu des conflits récents et dont les conditions sécuritaires sont précaires, 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. Il est évident qu'en dépit des efforts déployés par SERVSEC beaucoup reste encore à faire en termes de prise en charge effective et d'équité pour la sécurité de l'ensemble du personnel de l'Organisation indépendamment des catégories socioprofessionnelles.

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. Des efforts sont consentis au niveau régional en vue d'une harmonisation dans la structure des bureaux extérieurs en vue de leur donner la même chance de réussite dans leur rôle. Cependant, cette harmonisation ne doit pas se réaliser au détriment de la perspective des carrières des collègues en service dans la région.

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. Un plan de formation soutenu devrait aider à mieux préparer le personnel à assumer de nouvelles responsabilités. Les critères d'utilisation des fonds SDF devraient être clarifiés de manière à ce que les fonds y afférents soient véritablement utilisés pour renforcer davantage les compétences du personnel de manière équitable. 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.

Les salaires du personnel GS et NO

Les conditions de rémunération du personnel recruté localement, et depuis récemment pour le personnel international également, sur le terrain et au Siège, se détériorent davantage. 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.

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 continuer à 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 de Kinshasa et de Dakar 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.

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 approché 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.

Retraite des directeurs de BP et EAT

Le Membre titulaire a participé en janvier 2018 à la retraite des directeurs des BP et EAT de la Région Afrique tenue à Dakar, au Sénégal. Le message du Syndicat a été porté au Directeur Régional en présence de l'équipe managériale de la région ainsi que de certains directeurs généraux adjoints et d'autres directeurs de départements du Siège.

Gestion du personnel

Les contacts sont fructueux et réguliers avec le Bureau régional (Directrice Régionale, Directeur Régional Adjoint et le Chargé principal des ressources humaines) à travers les échanges d'information, 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

Entre la tenue de l'AGA de février 2018 et ce jour, un événement important s'est produit dans notre région : l'organisation de la VII Réunion régionale qui s'est tenue à Lima du 30 avril au 4 mai dernier. La Présidente du Comité du Syndicat, Catherine Comte-Tiberghien, et notre collègue Carlos Carrión-Crespo, 1^{er} Vice-Président, ont assisté à ladite Réunion. Les représentants du personnel des bureaux extérieurs ont participé, révisé, partagé et examiné des questions relatives aux thèmes suivants : ressources humaines, sélection et recrutement du personnel, CAPS, atmosphère de travail, évolution professionnelle, dialogue social et relations avec l'Administration, évaluation de la performance et mobilité du personnel local, entre autres.

Ressources humaines

Les participants à la Réunion régionale ont déclaré que chaque personne qui travaille dans les bureaux est essentielle pour la réalisation des objectifs de l'organisation et que, dès lors, le Département des Ressources humaines a un rôle stratégique pour créer des environnements de travail sains et promouvoir le développement complet de la personne. Que le personnel puisse compter sur un service des Ressources humaines à même de répondre de manière intégrée à ses besoins constitue une priorité.

La structure de la majorité des bureaux de notre région dispose de fonctionnaires qui cumulent des fonctions de ressources humaines avec des fonctions de Finances et Administration. Cette situation nous préoccupe dans la mesure où, en remplissant trois rôles différents, lesdits fonctionnaires n'ont ni le temps ni la possibilité réelle d'assumer pleinement lesdites fonctions. C'est pourquoi les fonctions de RH se trouvent dans bien des cas reléguées car ne répondant pas aux besoins du personnel.

Cette situation ne permet pas de garantir la transparence et le respect des règlements existants, une cohérence dans l'utilisation des ressources et, dans certains cas, une meilleure gestion des contrats de collaboration extérieure.

Après avoir fait part de sa préoccupation, le personnel demande que soient prises des mesures spécifiques pour prévenir les risques pour la santé du personnel et éviter ainsi les dommages occasionnés par le stress, l'ambiance de travail, les allégations d'abus de pouvoir, la mauvaise planification et répartition du travail et des ressources dont dispose le Bureau.

Nous demandons une répartition cohérente des fonds destinés à la formation et le respect des conseils paritaires de la formation qui existent dans chaque bureau. Il nous faut quant à nous participer activement aux conseils paritaires de la formation.

Recrutement et sélection

Le personnel de la région s'est dit préoccupé par des questions de recrutement du personnel de la Coopération technique, des cas de classification de postes affichant des grades différents pour réaliser le même travail s'étant en effet présentés.

Dialogue social et relations avec l'Administration

Le personnel de la région a demandé que le Délégué régional titulaire soit invité à participer aux Réunions de directeurs, conformément aux pratiques en vigueur au siège et dans d'autres régions. Et ce afin de mettre en évidence les bonnes relations qui nous caractérisent et de permettre aussi au Syndicat de partager directement les préoccupations du personnel de la région avec l'Équipe régionale de directeurs.

Évaluations de la performance

- Nous demandons une formation permanente des superviseurs comprenant la reconnaissance des fonctions de chacune des étapes.
- Unifier les critères de qualification pour éviter les discriminations et les conflits avec le personnel.
- Les fonctions d'encadrement devraient être correctement planifiées, avec les ressources et les délais appropriés. Le superviseur est responsable du respect des délais.

- Résoudre les situations ambiguës qui se présentent lorsque les fonctionnaires ont plusieurs superviseurs qui ne coordonnent pas les actions entre eux.
- Dans les projets de coopération technique, nous constatons que les formulaires sont rigides et peu adaptés par rapport à la durée de vie du projet.

Atmosphère professionnelle, santé et sécurité au travail

Notre région a été témoin de certaines situations dont il a été fait état lors de la réunion régionale. Ainsi, par exemple, au bureau de Santiago, la situation a donné lieu à une atmosphère de travail assez compliquée, à une démission du Bureau du Syndicat de Santiago et à la convocation de nouvelles élections. Une enquête est menée dans l'intervalle avec l'appui de Genève pour clarifier l'incident à l'origine de cette situation.

L'enquête étant à l'heure actuelle toujours en cours, nous ne pouvons donner de plus amples précisions à ce sujet.

Caisse d'assurance santé (CAPS)

Nous reconnaissons les progrès et les améliorations réalisés dans les procédures de remboursement. Toutefois, nous avons récemment reçu de nouveau des commentaires selon lesquels les remboursements sont en retard de 2 à 3 mois, voire plus dans certains cas.

Nous ne notons aucun progrès dans la numérisation des avis de remboursement de la CAPS pour un meilleur suivi des demandes.

On ne reçoit pas souvent les avis de remboursement (feuilles bleues), qui tardent beaucoup à arriver.

Il serait important que le Secrétaire de la Caisse effectue un grand nombre de missions dans notre région pour pouvoir recueillir les expériences et prendre contact avec les principaux services médicaux dans chaque pays afin de voir comment ils opèrent « in situ ». L'an dernier, il a seulement rendu brièvement visite aux bureaux de Santiago et de Buenos Aires.

Mobilité régionale du personnel local

Nous considérons que les opportunités de mobilité pour de courtes périodes peuvent s'avérer très enrichissantes dans les parcours professionnels des fonctionnaires.

Nous demandons la mise en place d'une politique transparente dans le cadre de laquelle les postes vacants seront répertoriés et accessibles, pour que le personnel de la région puisse postuler et avoir la possibilité d'être sélectionné sur la base de critères clairs et précis.

Compte bancaire du Syndicat dans les bureaux

Nous rappelons la consultation sur les comptes bancaires du Syndicat, qui continuent à être mis au nom de certains membres, généralement du Président et du Trésorier, ce qui entraîne pour ces fonctionnaires des inconvénients sur le plan fiscal auprès des autorités de certains pays et des problèmes de gel des fonds en cas de décès de l'un des titulaires du compte jusqu'à ce que la succession soit définitivement réglée. Il s'agit là d'un thème qui revient sans cesse dans nos réunions et nous n'avons toujours aucune solution claire à ce sujet.

Le personnel désire savoir quelle alternative est actuellement à l'étude et à quel moment elle pourrait être mise en application pour la région.

En tant que représentants du Syndicat du personnel de tous les fonctionnaires, tant locaux qu'internationaux des Amériques et des Caraïbes, nous réaffirmons notre engagement à travailler en vue d'un Syndicat plus fort qui protège et tente d'améliorer les conditions et l'environnement de travail de l'OIT en vue du centenaire de sa création.

Asie et Pacifique

Membre titulaire : Razi Mujtaba Haider

Membre suppléant : Yoshie Noguchi

Renforcement des adhésions dans la Région AP

Une campagne a été rondement menée sur le renforcement du Syndicat du personnel tant au niveau régional que du Siège et ce renforcement s'est concrétisé par un grand nombre de nouvelles adhésions auxquelles deux facteurs ont contribué dans la Région AP :

- une formation des Représentants du Syndicat grâce à la réunion du Syndicat du personnel régional de la Région AP ;
- des sessions de formation individuelles dispensées par des membres du Syndicat au Siège dans différents bureaux de la Région AP.

Un réseau d'information efficace entre le Siège, le titulaire régional et les représentants individuels du Syndicat dans la région AP a renforcé la communication, ce qui s'est traduit par un renforcement de la confiance en soi et de la confiance entre les membres et entre les représentants du personnel ; et l'appui sans réserve apporté par le titulaire régional et par le Syndicat du personnel du Siège a joué un rôle important dans la consolidation du Syndicat dans les bureaux de pays.

Défis et problèmes au niveau régional

En dépit du côté positif de l'équation, quelques enseignements ont également été tirés et il faudra, dans quelques bureaux, mettre l'accent sur une meilleure coordination entre les comités locaux et les membres du Syndicat.

Une autre question importante à traiter est le manque d'intérêt apparent ou le rôle passif des fonctionnaires internationaux (membres du Syndicat du personnel) dans les comités locaux du Syndicat. Les fonctionnaires internationaux ont parfois tendance à considérer que le Comité local du Syndicat s'occupe plus des affaires locales et ont souvent signalé que leurs problèmes (fonctionnaires internationaux) ne sont pas abordés par les représentants syndicaux locaux, soit parce que ceux-ci ne sont pas en mesure de traiter leurs problèmes, soit parce que le comité local du Syndicat ne s'intéresse pas beaucoup aux problèmes des fonctionnaires internationaux syndiqués.

- Il existe de même un besoin pressant de voir le Syndicat au niveau du Siège prêter une attention immédiate aux problèmes des fonctionnaires internationaux qui lui sont signalés. Il va de soi que tous les problèmes ne sont pas si faciles que cela à résoudre et, parfois, ne peuvent pas être résolus. Mais le rôle et l'appui importants demandés au Comité du Syndicat peuvent reposer sur les initiatives suivantes :
 - Une communication efficace : Il faut que le Comité du Syndicat renforce la communication, en particulier lorsque des représentants syndicaux locaux signalent un problème d'un fonctionnaire international membre du Syndicat ; il faut alors réagir immédiatement. Si le Syndicat du personnel donne l'impression de ne pas prendre de mesures efficaces, il pourrait perdre au niveau régional des adhésions de fonctionnaires internationaux.

Renforcement du dialogue social aux niveaux régional et local

On a constaté, au niveau régional, une nette amélioration de la coopération entre l'Administration et le Syndicat du personnel dans la Région AP. L'Administration régionale a veillé à ce que le titulaire régional du Syndicat prenne part à la réunion des Directeurs et le Syndicat s'est ainsi vu offrir la possibilité de présenter les problèmes du personnel au niveau régional. Après la réunion syndicale régionale en 2017, les représentants syndicaux locaux se sont également lancés dans des réunions et des discussions formelles et plus scientifiques et structurées avec les Directeurs de leurs bureaux respectifs. Il s'agit là en fait d'un bon indicateur et d'un résultat patent de l'investissement fait par le Syndicat du personnel dans la formation des Représentants du Syndicat dans la Région AP.

Il importe toutefois de noter que, bien que ces réunions et cette coopération offrent un lieu d'échanges efficace pour présenter les problèmes du personnel, le règlement des problèmes ainsi posés ne progresse malheureusement pas toujours aussi rapidement et facilement.

Améliorations visibles dans la CAPS

Les membres du Syndicat du personnel de la Région AP ont apprécié les changements positifs manifestes survenus dans la CAPS et le traitement efficace et en temps opportun des demandes de remboursement de frais médicaux. Une meilleure communication de la part de la Caisse et des procédures relativement plus simples pour répondre efficacement aux cas d'urgence sont également appréciées par la majorité des membres du Syndicat dans toute la Région AP. Le besoin se fait toutefois sentir d'examiner comment faire évoluer dans la pratique le système de présentation et de traitement des demandes de remboursement en ligne.

Utilisation de contrats précaires

On observe l'utilisation de contrats précaires et, pour le travail de bureau permanent et récurrent, un recours accru à des contrats de collaboration extérieure. Plutôt que d'octroyer des contrats formels du BIT (ST, ou ST 3,5), le recrutement de personnel au titre de contrats précaires tend actuellement, dans de nombreux bureaux, à devenir la règle plutôt qu'une exception.

En dépit de l'existence du règlement du personnel, d'IGDS et des procédures du Bureau portant sur l'utilisation de contrats non-précaires, la pratique suivie va dans le sens contraire. Le problème se situe pour une bonne part au niveau de l'Administration du Bureau, qui prétexte le manque de fonds disponibles pour encourager le recours à des contrats précaires.

Évolution de carrière

- Des possibilités d'évolution de carrière doivent être offertes à tous les fonctionnaires de l'OIT, qui doivent pouvoir disposer de perspectives de parcours et de développement professionnels clairement définies. Des possibilités de mobilité géographique temporaire doivent également être explorées et des options examinées pour le personnel régional.
- Une politique efficace de mobilité – tant fonctionnelle que géographique – doit être négociée, convenue et mise en œuvre.
- Dans toute la Région, les membres du Syndicat attachent une importance majeure au réexamen des descriptions de postes génériques et espèrent pouvoir bientôt entendre la bonne nouvelle d'un accord satisfaisant entre l'Administration du BIT et le Syndicat sur ces descriptions. Il est en effet nécessaire de mettre un terme aux discussions sur ce Réexamen par un accord efficace et fructueux.

Europe et États arabes

Membre titulaire : Rania Bikhazi

Membre suppléante : José Tossa *ad interim*

Les activités de la Région de l'Europe et des États arabes se caractérisent par la diversité de la Région. On peut néanmoins regrouper les activités entreprises au cours de la dernière période d'octobre 2017- 2018 selon les volets principaux suivants :

1. Élargir la base d'adhérents et renforcer la représentation et la communication
2. Veiller à la participation du Syndicat du personnel aux comités du Bureau
3. Réunion régionale en janvier 2018
4. Le Syndicat du personnel en périodes de réforme et d'incertitude
5. Autres priorités

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

Les chiffres du Syndicat du personnel dans les bureaux d'Europe occidentale, à savoir Berlin, Bruxelles, Lisbonne, Madrid, Rome et Paris semblent stagner, avec seulement deux nouvelles adhésions. La principale raison en est peut-être due à la petite taille des bureaux.

En Europe, la hausse des adhésions s'est surtout manifestée dans les bureaux de Budapest et d'Ankara, où le nombre de nouveaux adhérents a augmenté de 6 et de 12 respectivement. Dans les États arabes, à la suite de la mission conjointe entreprise en janvier 2018 à Amman et Beyrouth par le Représentant régional du Syndicat local, la Présidente du Syndicat du personnel, la conseillère juridique et le membre titulaire régional, un total de 19 nouveaux membres a adhéré au Syndicat, sur lesquels 14 étaient des fonctionnaires de projet de coopération au développement d'Amman. Cette augmentation démontre clairement la nécessité de voir le Syndicat déployer tous les efforts possible pour se rapprocher de sa circonscription, en particulier au niveau des bureaux extérieurs et du personnel de projet de coopération au développement.

En février 2018, le Comité du Syndicat de Beyrouth a organisé des élections pour qu'un(e) représentant(e) du Syndicat du personnel en Jordanie (point focal) vienne aider le Comité du Syndicat à renforcer la sensibilisation parmi le personnel de projet d'Amman travaillant dans des projets de coopération au développement et de communiquer et relayer les messages et les informations à destination et en provenance du personnel de projet. Sur 25 membres du Syndicat enregistrés en Jordanie, 24 ont participé aux élections.

D'après les statistiques de la Région arabe, environ 65% du personnel sont actuellement membres du Syndicat, contre 47% fin 2016. Tout en étant raisonnable, ce chiffre peut être amélioré si les membres du Comité du Syndicat consacrent encore plus d'efforts à élargir la base des adhérents et à renforcer la représentation et la communication. Un besoin se fait fortement sentir d'œuvrer à mettre en évidence et à expliquer ce que fait le Syndicat ; et des efforts supplémentaires doivent également être déployés vis-à-vis des membres du personnel de la coopération au développement en vue de les inciter à adhérer au Syndicat.

Il s'est avéré difficile de convaincre les personnes à adhérer au Syndicat du personnel pour plusieurs raisons telles que l'incrédulité concernant son mandat, le manque de confiance dans sa capacité à susciter des changements, et d'autres raisons encore. Le besoin se fait nettement sentir de travailler à une campagne de marketing – aux niveaux mondial et régional – destinée à mettre en évidence le travail et les réalisations du Syndicat (on pourrait envisager d'avoir recours à des graphiques d'information faisant apparaître des situations « avant-après »), afin de convaincre des fonctionnaires de devenir membres pour bénéficier du soutien et de l'aide du Syndicat. Il en va tout particulièrement ainsi des bureaux extérieurs et de projet où des membres du personnel ont l'impression d'être négligés. En outre, il conviendrait de déployer des efforts sur le terrain pour veiller à ce que tous les nouveaux membres du personnel de l'IPS, les fonctionnaires relevant du budget ordinaire ou le personnel de la coopération au développement recruté localement (qui ne bénéficient pas nécessairement de la séance d'orientation à Genève) soient informés sur le Syndicat du personnel dans leur dossier d'information et leur exposé de bienvenue. Enfin, des séances de renforcement des capacités devraient être incluses dans les réunions régionales, en ciblant les représentants syndicaux sur le terrain, afin de veiller à la mise en place de capacités plus solides, de rendre service, d'aider, de faire campagne auprès des membres du personnel et de les représenter.

Veiller à la participation du Syndicat du personnel aux comités du Bureau

Du fait de leur petite taille, les bureaux de l'Europe occidentale n'ont pas de comités, à l'exception d'un Comité sur la SST à Bruxelles et d'un autre à Budapest. Il n'existe aucun comité au bureau de l'OIT à Ankara. L'OIT à Moscou a également deux comités opérationnels où le Syndicat du personnel est représenté, à savoir SST et Développement du personnel. Ce dernier a été créé en 2018 et comprend 6 membres du personnel (hommes / femmes) de différentes catégories (GS, P et NO). Le président de la Ligue est membre de l'équipe. Les termes de référence de ce comité ont été élaborés pour assurer une facilitation et une coordination appropriées du processus de développement du personnel du Bureau.

Le représentant du personnel du bureau de l'OIT à Bruxelles est également membre du Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi et participe, en sa qualité de représentant du personnel, à la collecte des données avec le spécialiste de l'enquête des NU.

Au bureau régional pour les États arabes, le Comité du Syndicat est représenté dans les nouveaux comités qui ont été créés en 2018, à savoir : le Comité sur la SST et le Bâtiment, pour traiter les questions liées à l'environnement de travail physique et les espaces de parking ; à quoi s'ajoute un nouveau Comité du personnel de la coopération au développement (SDC) qui couvre le biennium 2018-19 et qui comprend un(e) représentant(e) de l'Équipe d'appui technique au travail décent, des Services administratifs régionaux et du Syndicat du personnel. Au cours de la période allant de février à septembre 2018, ce Comité a approuvé 13 candidatures sur 18, dont 8 émanaient du personnel relevant du budget ordinaire et 5 du personnel de la CT ayant rempli les critères. Les candidatures ont été examinées sur la base de la pertinence du parcours et en fonction du travail de l'unité/équipe. La présence du Comité du Syndicat dans ces comités vise à garantir que toutes les décisions prises le soient au mieux des intérêts du personnel et à l'issue d'une procédure équitable.

Ces derniers temps, eu égard aux fluctuations monétaires et à l'inflation enregistrées dans un certain nombre de pays, l'exercice local d'Enquête sur les conditions d'emploi revêt une importance grandissante. La représentation des bureaux extérieurs de l'OIT dans le comité qui supervise cet exercice reste faible. Il s'avère donc primordial que le Syndicat du personnel envisage de renforcer les capacités de ses membres du comité sur le terrain en vue de participer activement au Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi et de veiller à ce que la sélection des comparateurs et de la méthodologie appliqués répondent au mieux aux intérêts du personnel local.

Une Enquête locale sur les conditions d'emploi a été conduite à Bruxelles en mai 2018 mais ses résultats ne sont pas encore disponibles car le spécialiste de l'enquête des NU, qui venait de l'UNOHRM à Bangkok, a été muté dans un autre lieu d'affectation et aucun(e) autre fonctionnaire n'a été nommé(e) pour reprendre son poste. L'adéquation entre la demande et l'offre d'emploi présente quelque difficulté. Le problème sera porté par le responsable du département à Bruxelles à un niveau hiérarchique supérieur aux NU à New York.

La fluctuation des taux de change est de nos jours une question sensible en Turquie. Les représentants du personnel des NU se sont réunis le lundi 13 août 2018 pour dresser la liste des préoccupations portant sur la nécessité de réévaluer les salaires du personnel compte tenu de la dévaluation rapide de la Lire turque (TRY). Sur la base du résultat de cette rencontre et au nom de l'ensemble du personnel des NU, des représentants d'associations du personnel de plusieurs agences ont rédigé une lettre à l'intention de la direction du Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi en vue de trouver une solution et de prendre des mesures immédiates concernant les salaires locaux, afin de sauver le pouvoir d'achat du personnel qui s'est considérablement érodé. En outre, le Bureau des coordonnateurs résidents de Turquie a envoyé un courriel au représentant des RH/NU et tous les directeurs d'agence ont écrit à leurs Sièges pour appuyer leur personnel. Au bureau de l'OIT d'Ankara, une lettre a été envoyée au Directeur pour qu'il fasse part des préoccupations du personnel aux départements concernés au Siège de l'OIT, afin de trouver la solution la plus appropriée et la plus viable pour le personnel local en Turquie. Le Directeur du bureau de l'OIT d'Ankara a reçu en partage la lettre envoyée au Siège de l'OIT, et le personnel attend actuellement les réponses à la fois du Siège de l'OIT et des RH des NU. Le personnel d'Ankara pense que des mesures spéciales pourraient être envisagées pour faire face aux difficultés actuelles à l'aide des solutions suggérées suivantes :

- Examiner l'Échelle des salaires 2017 (toute dernière révision provisoire) pour calculer l'équivalent en Dollar des EU des salaires annuels nets du personnel (en utilisant le taux de change de 3,565 de mai 2017), à fixer à un montant en Dollar des EU.
- Allouer une bonification n'ouvrant pas droit à pension pour compenser les pertes des membres du personnel.

En Russie, le BIT est représenté au LSSC et a été une agence de coordination pour les deux dernières enquêtes sur les salaires. Ils sont actuellement en train de finaliser l'Enquête intérimaire sur les salaires, qui a été approuvée en avril 2018. Les résultats préliminaires montrent une tendance positive. Cependant, la durée du processus montre le manque d'intérêt des comparateurs pour participer à de tels exercices, et une méconnaissance du personnel local sur le processus lui-même, ce qui affecte négativement les capacités pour obtenir de meilleurs résultats.

À Budapest, le conflit entre la direction et le Comité du Syndicat du personnel à Genève a permis de résoudre le conflit entre la vie professionnelle et la vie familiale: un nouveau calendrier de journées de

travail adapté aux familles a été convenu avec la direction. Les jours de travail / le calendrier des vacances seront négociés avec le SU dans le futur.

Au Bureau régional pour les États arabes, le Comité du Syndicat a conduit une enquête auprès du personnel à la fin 2017, dont la date limite a été prolongée jusqu'à fin janvier 2018 à partir d'une demande du personnel. Les résultats de l'enquête et un résumé des principaux sujets de préoccupation ont été partagés avec la direction en février 2018.

Les résultats de l'enquête ont fait ressortir des problèmes importants qui méritaient d'être débattus avec la direction en vue de réfléchir à d'éventuelles réponses et solutions. L'enquête a réussi à rendre compte de précisions essentielles données par le personnel, qui ont aidé à aborder les questions avec la direction d'une manière mieux circonscrite et plus constructive. Les principaux thèmes examinés avec la direction étaient ceux qui semblaient préoccuper le plus le personnel et ils portaient notamment sur la reconnaissance des bonnes performances, le partage de l'information, le perfectionnement du personnel, le favoritisme, les politiques de recrutement, et l'environnement de travail physique (bruit/isolement). Les résultats de l'enquête ont également été partagés avec tout le personnel du Bureau régional pour les États arabes dans un courriel de juillet 2018.

La Direction a tenu compte de certaines des recommandations (les réunions du personnel sont devenues moins fréquentes et plus thématiques). Des principes directeurs pour le recrutement du personnel de la CT ont été mis au point par l'Unité administrative et partagés avec le Comité du Syndicat. Des commentaires précis ont été formulés par écrit par le Comité du Syndicat et une réunion a été organisée pour en discuter. Le Comité du Syndicat est encore dans l'attente d'informations en retour du Chef des Services administratifs régionaux sur ces principes directeurs. L'une des plus importantes questions soulevées porte sur la nécessité de mettre en place un comité de recrutement et de sélection où le Syndicat du personnel sera représenté.

Réunion régionale pour l'Europe et les États arabes en janvier 2018

La Réunion régionale pour l'Europe et les États arabes s'est tenue à Beyrouth les 16 et 17 janvier dernier en présence de tous les représentants du Syndicat du personnel.

Des allocutions liminaires ont été données par Skype par M. Moussa Oumarou (Directeur général adjoint pour les programmes extérieurs et les partenariats), M. Heinz Koller (Directeur régional pour l'Europe), et en personne par Mme Catherine Comte-Tiberghien (Présidente du Syndicat du personnel) et Mme Ruba Jaradat (Directrice régionale pour les États arabes).

Chaque représentant(e) régional(e) a présenté la situation actuelle des affaires dans son bureau, les problèmes et défis affrontés, les solutions éventuelles, et l'assistance demandée. Les présentations concernaient Bruxelles et l'Europe occidentale, Budapest, Ankara, Moscou et Beyrouth. La Présidente du Syndicat a donné une vue d'ensemble de la structure, des activités et des réalisations récentes du Syndicat. Un certain nombre de séances ont été conduites par Skype avec des collègues de Genève sur la base des priorités exposées pour les deux régions. La première séance, avec le Trésorier du Syndicat, a examiné et clarifié l'utilisation des fonds du Syndicat, ainsi que les obligations en matière d'informations à communiquer attendues de chaque bureau.

La deuxième séance par Skype a été organisée avec HRD. Les questions examinées portaient notamment sur le télétravail, la situation du personnel dans les bureaux de correspondance en Europe occidentale, la formation des fonctionnaires nouvellement recrutés à Ankara, la situation du personnel de la CT en Jordanie, l'aide aux salaires locaux à Moscou, le réexamen de descriptions de poste, et la situation des Coordonnateurs nationaux affectés aux bureaux de Budapest et de Moscou.

La troisième et dernière séance par Skype portait sur la sécurité du personnel sur le terrain. Les règles applicables en la matière, les difficultés rencontrées, et des recommandations en vue de mesures futures ont ainsi été examinées.

Conclusions de la réunion :

- Des mesures de sécurité équivalentes devraient être appliquées à l'ensemble du personnel indépendamment des grades et des contrats.
- Les mêmes règlements relatifs aux RH devraient s'appliquer au Siège, aux bureaux extérieurs et aux projets de coopération technique. HRD au Siège se doit de partager régulièrement avec les

responsables de RH sur le terrain l'information et les modifications apportées aux règlements en vue d'éviter les incohérences.

- Il est essentiel d'apporter rapidement une aide concernant les enquêtes sur les conditions d'emploi et le calcul des salaires dans des situations d'urgence identifiées par le personnel. Il conviendrait d'examiner les mécanismes et la méthodologie utilisés dans les enquêtes locales sur les conditions d'emploi.
- Il faudrait examiner et actualiser le statut des Coordonnateurs nationaux pour pouvoir offrir l'égalité des chances à tous les membres du personnel.

La Présidente et la conseillère juridique du Syndicat ont eu la possibilité de rencontrer avant la Réunion régionale le personnel de projet de l'OIT opérant en Jordanie. Les membres du personnel se sont plaints des relations de travail malsaines qui règnent dans le bureau ; de l'absence d'appui, de conseils pratiques et d'informations de la part de l'Unité des RH au Bureau régional ; et d'abus de pouvoir. Une rencontre interactive analogue, qui s'est tenue avec le personnel au Bureau régional pour les États arabes, a soulevé des problèmes de lourdes charges de travail, démotivation, favoritisme, contrats précaires et « gestion par dérogation ». Le Directeur régional a été informé en vue de mettre en place des mesures correctives.

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

Dans les temps actuels de réforme et de coupes budgétaires et suite aux réductions salariales appliquées à Genève, les Comités du Syndicat à Ankara et à Beyrouth ont tous deux rejoint les rangs d'autres associations de personnel des NU au cours de leurs réunions pour examiner les toutes dernières évolutions de la Réforme des NU et ses incidences sur le personnel. Ces réunions ont également fourni un lieu de rencontre pour dialoguer et mettre en commun les connaissances et l'expertise acquises sur des problèmes communs concernant spécifiquement les fonctionnaires des NU en Turquie et au Liban.

Au cours des quelques rares réunions organisées à Beyrouth, les représentants du personnel ont constaté que tous les fonctionnaires des NU au Liban étaient notamment en butte aux sujets de préoccupation communs suivants : assurance maladie, statut du personnel des NU par rapport au ministère des Affaires étrangères, sécurité et sûreté physiques, sécurité de l'emploi et incidence de l'Enquête locale sur les conditions d'emploi sur la rémunération du personnel. Le processus de la Réforme des NU en cours et les coupes budgétaires potentielles ont également été reconnus comme constituant un sujet de préoccupation majeur pour le personnel compte tenu de leurs conséquences sur la qualité et la viabilité des emplois. En outre, la toute dernière décision du gouvernement des États-Unis de cesser de financer l'UNRWA et ses répercussions attendues sur les membres de son personnel et ses bénéficiaires sont apparues comme une question cruciale. Une lettre a été rédigée et sera prochainement envoyée au Coordonnateur spécial par intérim des NU et à la Coordonnatrice résidente et Coordonnatrice de l'action humanitaire des NU pour demander la tenue d'une première réunion, chercher à obtenir des avis et un appui sur les questions susmentionnées, et examiner les prochaines étapes permettant de garantir que de bonnes relations de travail et un dialogue bilatéral sain demeurent au cœur de la Réforme des NU.

Autres priorités

- Les questions liées à l'emploi qui restent préoccupantes pour le Syndicat du personnel en ces temps critiques de la Réforme des NU portent principalement sur les points suivants :
 - ✓ Égalité des chances et de traitement du personnel quelle que soit sa position. Il en va particulièrement ainsi du recrutement, de la sécurité et de l'accès au perfectionnement du personnel.
 - ✓ 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, parvenus au grade le plus élevé, ne voient plus aucune perspective d'évolution de carrière. Une réponse claire est attendue de HRD concernant le maintien ou la suppression du grade G7. Les nouvelles descriptions de poste sont attendues. Pour les bureaux de l'Europe occidentale, la limitation de la progression professionnelle du personnel des services généraux reste un problème, en particulier lorsque les tâches réalisées équivalent à celles du niveau d'un Administrateur national. Un besoin urgent se

fait sentir de la mise en place de comités mixtes de recrutement et de sélection dans les bureaux extérieurs, dans lesquels le Syndicat du personnel sera représenté, pour garantir des recrutements équitables et transparents et éviter le syndrome de la « gestion par dérogation ». Un tel comité existe dans le bureau de Moscou où le syndicat du personnel est également représenté.

- ✓ Reclassification des postes et classification des emplois : il faudra 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 un sujet d'inquiétude pour les membres du personnel.
- ✓ Fluctuations des taux de change et détérioration du pouvoir d'achat du personnel. L'OIT devrait envisager une unité de référence qui demeure fixe en périodes d'inflation afin de préserver les salaires du personnel.
- ✓ Augmentation de la charge de travail et du stress en périodes de réforme et aucune croissance du budget. L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est remis en question eu égard aux ressources humaines limitées pour des objectifs ambitieux.
- Les bureaux de correspondance (Paris, Berlin, Madrid, Lisbonne et Rome) demeurent préoccupés de voir que les membres de leur personnel ne peuvent se voir octroyer des 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 du bureau d'Ankara ne sont pas satisfaits des retards de remboursement de la CAPS. En outre, la couverture par l'OIT de 80% des frais d'hospitalisation dans des hôpitaux privés est remise en cause lorsqu'on la compare aux programmes médicaux de toutes les autres agences des NU en Turquie, qui ne font aucune distinction entre hôpitaux publics et privés et remboursent à 100% toutes les interventions médicales. Il semble également que certaines agences des NU ont des accords permanents avec des hôpitaux (telles que le PNUD et le FNUAP avec l'hôpital Florence Nightingale), où leur personnel ne paye qu'une quote-part de 20% et non le montant total facturé pour les prestations offertes. Enfin, il faudrait réviser la politique de la CAPS de l'OIT qui exclut les personnes à charge des fonctionnaires dont le revenu personnel dépasse un certain montant, en particulier dans des pays où la situation et les prestations offertes par des régimes de sécurité sociale ne sont pas appropriées et où d'autres agences des NU telles que le PNUD, l'UNICEF, l'UNHCR, le FNUAP, l'OMS, l'OIM, le PAM en Turquie n'ont pas de telles dispositions réglementaires.
- Selon les fonctionnaires de l'OIT du bureau d'Ankara, les prescriptions relatives au congé de maternité et à l'allaitement naturel doivent être améliorées. Aux termes de l'Article 8.7, 1.d) du Statut du personnel, « [une fonctionnaire] a droit à deux pauses d'allaitement de trente minutes par jour. En outre, elle a droit à un temps de déplacement raisonnable pour allaiter ne dépassant pas soixante minutes par jour jusqu'à ce que son enfant ait atteint l'âge de 6 mois ». Six mois représentent une durée très courte pour l'allaitement maternel, d'autant que l'OMS et l'UNICEF recommandent toutes deux d'allaiter pendant une période de deux ans. En outre, la plupart des autres organisations des NU telles que l'UNHCR, le PNUD, le FNUAP et l'OIM prévoient des durées d'allaitement plus longues que l'OIT. On sait également que les fonctionnaires de l'UNICEF bénéficient d'un congé de maternité de 6 mois et d'une durée d'allaitement autorisée jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 2 ans. Dans ces conditions, il semble que l'OIT ait la durée d'allaitement la plus courte. On propose donc de prolonger cette durée au moins jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an et d'offrir une plus grande flexibilité dans le temps de déplacement pour permettre aux mères de s'occuper correctement de leurs enfants. Ainsi, par exemple, à l'UNHCR à Bruxelles, à l'issue de leur congé de maternité payé, les fonctionnaires travaillent à 80% tout en percevant 100% de leur salaire jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an.
- Les membres du personnel du bureau de Moscou reconnaissent l'amélioration des services de la CAPS, malgré certains retards dans le traitement de plusieurs remboursements nécessitant une justification supplémentaire. Pour résoudre ce problème rapidement, il est suggéré que la CAPS

s'adresse directement au fonctionnaire pour lui faire part de son inquiétude au sujet de sa réclamation et demander des pièces justificatives supplémentaires. Cela garantirait un processus rapide et éviterait des retards inutiles.

- Au Bureau régional pour les États arabes, le personnel a noté une amélioration dans les prestations de la CAPS au cours de l'année écoulée. Aucune plainte spécifique n'a été soumise au Comité du Syndicat de Beyrouth au cours de la période sous revue.

Turin

Membre titulaire : Jesus Garcia Jimenez

Membre suppléant : Enrico Cairola

2017-18 s'est caractérisée par des progrès lents et vraiment limités réalisés sur certaines affaires en souffrance reportées depuis 2016-17 (mise en œuvre de l'accord sur les contrats du personnel de projet ; conditions de travail du personnel des prestataires de service travaillant sur le campus ; ouverture de nouveaux postes relevant du budget ordinaire ; évolution de carrière du personnel ; et participation du Comité du Syndicat à la définition des futurs besoins en matière de ressources humaines.

Le Syndicat du personnel reste insatisfait de la situation du dialogue social sur le campus. La tendance précédemment observée consistant à être simplement informé plutôt que consulté par la Direction du CIF-OIT sur des sujets de préoccupation s'est maintenue en 2017-18. Dans bien des cas, la Direction a refusé d'engager un dialogue social efficace assorti de résultats concrets, y compris juste après la venue en janvier 2018 du DG de l'OIT et du DG-adjoint des Activités des bureaux extérieurs au cours de laquelle ce dernier a invité les deux parties à nouer un dialogue de manière à ce qu'une solution puisse être trouvée.

En 2017-18, le Comité du Syndicat a poursuivi la mise en œuvre de son programme faisant suite à une approche transparente, participative et démocratique visant à renforcer le rôle du Syndicat. Le personnel a été régulièrement mis au courant des résultats des discussions concernant les problèmes collectifs. Le personnel a également été régulièrement informé des discussions avec la Direction. Des assemblées générales ont été régulièrement tenues avec les membres ; et des réunions d'information et des assemblées extraordinaires ont eu lieu chaque fois que de besoin. Des actions ont par ailleurs été organisées afin de démontrer la solidarité dans des cas où des collègues sur le Campus (ainsi qu'à l'OIT Genève) et des membres du personnel des prestataires de service au CIF-OIT ont été pénalisés par certaines décisions.

Enfin, trois (3) annonces en vue de pourvoir temporairement le poste vacant de secrétaire ont été publiées. Malheureusement, à chaque fois, aucune candidature n'a été reçue de la part des fonctionnaires de Turin.

Mise en œuvre de l'accord collectif sur les contrats du personnel de projet

Le 25 novembre 2016, le Comité du Syndicat et l'Administration se sont rencontrés 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. Les termes de l'accord prenaient effet immédiatement et les fonctionnaires concernés se sont vus délivrer de nouveaux contrats de travail le 1^{er} janvier 2017.

Le Comité du Syndicat soutient que l'accord reconnaît implicitement les années de service passées au titre de contrats de personnel de projet pour les fonctionnaires dont les postes étaient financés par le budget variable. Il a réitéré sa position dans les nombreuses réunions tenues avec l'Administration tout au long de la période sous revue. La pleine reconnaissance du service passé aux fins de la promotion personnelle est une question essentielle dans la mise en œuvre de l'accord, compte tenu du fait que les membres du personnel concernés continuent à travailler dans les mêmes services, en effectuant les mêmes tâches et en gardant le même grade, pour certains depuis plus de 13 ans.

Le Comité du Syndicat a depuis lors indiqué qu'il serait disposé à envisager une révision du programme de promotion personnelle dans le cadre d'une consultation élargie sur l'évolution de carrière.

Pourvoir les postes relevant du budget ordinaire et les postes de courte durée

La position du Comité du Syndicat est que tous les postes relevant du budget ordinaire doivent être pourvus conformément au Chapitre I du Statut du personnel ; qu'il faudrait avoir une planification suffisante des remplacements de poste ; et que toutes les vacances de postes relevant du budget ordinaire doivent être notifiées au Comité de Sélection au moins six mois à l'avance, ainsi que le prévoient les procédures dudit Comité.

En outre, de l'avis du Comité du Syndicat, un contrat de courte durée ne devra en aucun cas être utilisé à la place d'un contrat à durée indéterminée en vue de pourvoir un poste vacant relevant du budget ordinaire ; ce qui est en conformité avec la Circulaire du Service des Ressources humaines 4/2015, parag. 7 b).

Au cours de la période sous revue, le Comité du Syndicat a dénoncé la publication par l'Administration de communications contraires à ce principe et s'est élevé contre le recours à des contrats de courte durée en vue de pourvoir temporairement un poste vacant inscrit au budget ordinaire à la suite d'un départ à la retraite au lieu de lancer un appel à la manifestation d'intérêt auprès du personnel existant.

Le Comité du Syndicat a également demandé une révision des règles du comité de sélection, et tout particulièrement la participation du (de la) gestionnaire recruteur à la formulation et à la notation des examens écrits, ainsi que la composition des jurys de sélection.

Diminution de l'indemnité de poste et de l'indemnité personnelle provisoire

Dans le cadre de la campagne « No Pay Cuts » du Comité du Syndicat du personnel de l'OIT, des actions ont été entreprises sur le campus le 24 mai 2017, le 13 juillet 2017 et le 22 mars 2018 afin de manifester sa solidarité avec les collègues de l'OIT pénalisés par la décision de réduire l'indemnité de poste. Le Comité du Syndicat a appuyé la décision de l'Administration d'appliquer une mesure d'atténuation consécutive à la décision de la CFPI de diminuer l'indemnité de poste. Suite à la décision de l'OIT du 21 mars 2018 d'appliquer cette réduction aux fonctionnaires en poste à Genève, la Direction du CIF-OIT a mis fin à l'application de l'indemnité personnelle provisoire et a décidé d'appliquer la réduction de l'indemnité de poste avec effet à compter du 1^{er} avril 2018.

À la suite de la décision initiale de la Direction du Centre d'appliquer l'indemnité personnelle provisoire au cas des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures de personnel, le Comité du Syndicat a demandé à l'Administration d'adopter une mesure d'atténuation analogue en réponse à la réduction de salaire répétée subie par la catégorie des services généraux. Le refus de prendre en l'espèce des mesures analogues pourrait être interprété comme une forme de discrimination à l'encontre de cette catégorie de fonctionnaires. Malheureusement, le Comité du Syndicat n'a reçu de l'Administration aucune réponse à cette proposition.

Motivation du personnel

Un comité ad hoc composé de membres du Comité du Syndicat a été créé afin de proposer des révisions à la série de comptes-rendus et de circulaires portant sur la question de l'équilibre entre travail et vie privée (télétravail, heures supplémentaires et congé de compensation, dispositions relatives aux voyages, congé parental, etc.)

Le comité présentera sa proposition concernant les amendements à apporter aux circulaires en question à la prochaine assemblée du Syndicat. Dès qu'un consensus aura été obtenu sur les modifications, le Comité du Syndicat proposera de lancer une série de consultations avec l'Administration en vue de la révision des différentes circulaires afin de tenir compte des aspirations du personnel en termes d'équilibre entre travail et vie privée.

Renforcement de la prise en compte des questions de genre et de diversité au Centre

Le Comité du Syndicat a apporté des contributions au plan d'Action sur les questions de genre et de diversité 2018-21. Il a été tenu compte de certaines de ses suggestions – mais non de toutes – dans la version finale. Le Comité du Syndicat est également représenté dans le Conseil consultatif sur le genre et

la diversité [« Gender and Diversity Advisory Council (GADC) »] nouvellement mis en place, où il continuera de plaider en faveur de certaines des mesures qu'il a préconisées dans son programme pour 2018-19 (cibles et budgets spécifiques inclus dans le plan d'Action sur les questions de genre et de diversité).

Même si le Centre a atteint une proportion de 48 % en termes d'équilibre entre hommes et femmes pour la catégorie des fonctionnaires des services organiques, la parité n'est toutefois pas encore réalisée. Le Comité du Syndicat a donc appelé à continuer de prendre des mesures spécifiques pour aider à parvenir à la parité totale au titre de cet indicateur, qui doit être prévu dans le Programme et Budget pour 2018-19. En outre, le Comité du Syndicat a proposé l'inclusion de mesures visant la parité au niveau du grade P5 et au-dessus. Il réitérera les deux demandes pendant les délibérations du GADC et continuera à suivre les progrès accomplis par le Centre dans les efforts qu'il déploiera dans les deux domaines.

Un objectif spécifique concernant l'embauche de personnes handicapées sera inclus dans le plan d'action sur la diversité, assorti de certains objectifs et indicateurs précis.

Le Comité du Syndicat est d'une façon générale d'avis que le Centre a besoin d'avoir une plus grande diversité dans ses effectifs.

Politique en matière de stages

À la suite de la publication de la Note d'information n° 64/2018 du Service des Ressources humaines sur le Programme de stages, le Comité du Syndicat a demandé une discussion élargie avec l'Administration en vue de parvenir à un accord sur une nouvelle politique en matière de stages. La note d'information n'a pas été communiquée au Comité du Syndicat avant sa publication. Il s'agit là d'un grave oubli étant donné que les conditions de travail et le traitement des stagiaires du CIF-OIT relèvent de la compétence du Comité du Syndicat.

Le Comité du Syndicat a par ailleurs organisé avec les stagiaires travaillant sur le campus deux réunions de consultation ayant pour objectif de recueillir leurs avis sur les domaines de la politique actuelle en matière de stages susceptibles d'être améliorés, tels qu'une augmentation de l'allocation et la fourniture d'un appui matériel pour compenser le niveau relativement faible de la rémunération envisagée. Ce dernier point notamment pourrait faciliter la participation de candidats en provenance d'un plus grand nombre de pays, de candidats venant d'horizons plus divers, de personnes handicapées, tout en favorisant une représentation plus équilibrée entre hommes et femmes parmi les participants à cet important programme.

Le Syndicat du personnel d'UNE SEULE OIT

S'agissant de la question de l'intégration du personnel de Turin, la position du Comité du Syndicat demeure inchangée depuis de nombreuses années : les fonctionnaires de Turin doivent être considérés comme des candidats internes aux postes de l'OIT.

III. AUTRES ORGANES

Section des Anciens fonctionnaires

Secrétaire exécutif: François Kientzler

Le Bureau de la Section des Anciens du BIT composé de 10 membres (1 poste vacant), organe exécutif, se réunit en général tous les 15 jours (sauf en été). La Section dispose d'un bureau attenant aux bureaux du Syndicat (présentement bureau 5-67) au 5^e étage. Elle communique avec ses adhérents par e-mail, courriers, son bulletin biannuel Message et par son site web (<http://www.anciens-bit-ilo.org>). Beaucoup d'efforts restent à faire pour nous rapprocher davantage de nos collègues retraités dans les régions.

La proximité physique avec le Syndicat facilite les contacts permanents et la coopération régulière avec son secrétariat, sa Présidente et sa Secrétaire générale ainsi que les autres membres du Comité. Les échanges portent notamment sur les dossiers d'un intérêt commun tels que la Caisse maladie et la Caisse des pensions. Nous avons apporté notre soutien à l'action du Syndicat contre la baisse des salaires des

professionnels à Genève et nous nous sommes réjouis de la grande mobilisation du personnel qui a eu lieu durant le printemps 2018 notamment à cette occasion.

Une des préoccupations constantes de la Section des Anciens est le fonctionnement et le maintien de notre Caisse d'assurance maladie (CAPS). A chaque réunion bimensuelle de notre Bureau ce sujet est à l'ordre du jour. Les craintes sont nombreuses avec des risques d'externalisation du traitement des prestations ou encore le transfert des retraités sur les régimes nationaux de protection sociale. Mais nous savons, hélas, que de nombreux pays n'en ont pas. Nous sommes attachés à l'amélioration de la gouvernance et au management de notre Caisse et préoccupés de la situation au regard de la protection sociale des retraités dans les régions. Mais nous nous sommes réjouis de l'amélioration de certaines prestations entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2018 dans le domaine de la prévention et de la reconnaissance de certaines médecines alternatives.

La Caisse commune des pensions traverse des turbulences, non pour des raisons financières ou d'efficience mais davantage pour des problèmes internes qui ne créent pas un climat serein de travail. La Caisse a introduit un nouveau système informatique intégré et les nouveaux pensionnés ont dû parfois attendre des mois avant un premier paiement. Mais il faut mentionner que les paiements des retraités en cours n'ont pas été affectés.

Le Bureau des Anciens a poursuivi son action de rapprochement et de communication avec les retraités. Le site web de la Section (<http://www.anciens-bit-ilo.org>) est régulièrement actualisé et nous mettons à disposition des informations qui les concernent directement, mais aussi sur les actualités du BIT telle que les actions et la grève menées par le Syndicat mentionnées plus haut. Nous investissons beaucoup de temps pour que le site reste vivant et actualisé. Mais nous n'oublions pas pour autant la publication toujours attendue par de nombreux retraités, à savoir Message, qui elle aussi demande du travail et des efforts. Merci à ceux et celles qui y contribuent ; nous faisons en permanence appel à des bénévoles pour aider dans les traductions ou la relecture ou pour rédiger des articles et de la documentation.

Le Bureau des Anciens intervient au Séminaire annuel de préparation à la retraite et nous en profitons pour avoir à cette occasion des contacts personnalisés. Nous accueillons individuellement chaque participant en échangeant quelques mots avec lui. Ce contact est très important pour inciter le futur retraité à rejoindre la Section des Anciens.

Nous travaillons avec les associations de retraités des autres Organisations internationales de Genève. Ainsi, un séminaire sur le thème « Comment bien vieillir – Stay younger for longer » a pu se tenir le 14 mai dans la Salle du Conseil du BIT en coopération avec les associations d'anciens fonctionnaires de l'OMS, des Nations Unies (AAFI-AFICS) et de l'UIT. Les documents de travail sont disponibles sur notre site web (<http://www.anciens-bit-ilo.org>) et accessibles à tout public. Après une présentation sur les principales conséquences normales et pathologiques du vieillissement sur la santé mentale, il s'en est suivi plusieurs interventions d'associations membres de la Plateforme des Aînés de Genève, à savoir Pro Senectute, Croix Rouge genevoise, l'institution genevoise de maintien à domicile (IMAD) et Cité Seniors du côté helvétique et du Centre local d'information et de coordination gérontologique (CLIC) du Pays de Gex du côté français.

Ce séminaire qui a regroupé plus de 200 participants a été le résultat d'une collaboration soutenue de plusieurs mois entre des associations de retraités d'Organisations internationales de Genève œuvrant en synergie. Le séminaire commun précédent - sur l'isolement – remontait à octobre 2014. Nous pensons que de telles actions sont une démonstration de l'utilité des associations et regroupement de retraités.

Nous nous approchons du Centième anniversaire de l'OIT, en 2019, qui sera vraisemblablement une année qui fera date dans l'histoire. Des centaines d'événements sont prévus pour marquer cet anniversaire autant ici à Genève que partout à travers le monde et nous espérons que les media en feront largement l'écho.

Dans le cadre de la préparation des événements du Centenaire, la Section des Anciens coopère avec les services du BIT. Le Directeur général, M. Guy Ryder, a souhaité que les anciens qui ont fait le BIT soient pleinement associés au Centenaire. À deux reprises nous avons, au premier semestre 2018, rencontré les responsables du BIT en charge du Centenaire et nous nous en réjouissons. Sans pouvoir donner de date précise pour le moment, un événement marquant se tiendra pour les retraités en présence du DG. Nous avons soumis quelques suggestions qui ont dû s'adapter et s'intégrer dans le programme général des événements prévus.

Par lettre circulaire du 30 janvier 2018 nous avons sollicité la contribution des retraités pour évoquer des moments de l'histoire de l'OIT et ils ont été nombreux (à ce jour plus d'une quarantaine) à répondre. Certains de ces témoignages ont été publiés dans le numéro 63 (juin 2018) de Message et d'autres le seront par la suite ; toutes les contributions seront mises sur notre site web (anciens-bit-ilo.org). Nous allons aussi, transmettre des réponses au service DCOMM qui pourra les intégrer dans des thèmes de communication spécifiques.

La Section des Anciens soutient le Cercle Arts et décoration du BIT, membre de l'Association Sports et Loisirs, qui regroupe une trentaine de membres et qui a pu organiser sa quatrième exposition dans la Salle des colonnades du 1^{er} au 12 octobre 2018.

Les réceptions annuelles des retraités en mai et décembre à Genève, à l'invitation du Directeur général, sont une occasion privilégiée de se rencontrer entre anciens du BIT. La participation du Directeur général à cet événement est toujours très appréciée.

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

Les activités effectuées en 2017 peuvent se résumer uniquement en deux mots : fiscalité et informatique.

Le processus de vérification de la conformité fiscale de tous les membres déposants, a continué en 2017 et comme prévu de nombreuses démissions ont été enregistrées en 2017. Le Conseil d'administration s'attend à ce que ce mouvement se poursuive mais dans une moindre mesure puisque la majorité des plus gros comptes a été traitée. Si l'on regarde l'évolution des dépôts des membres et celle des membres depuis 2013, année durant laquelle le Conseil d'administration a informé ces derniers que la Mutuelle ne pouvait plus héberger des comptes fiscalement non conformes, force est de constater que ces baisses importantes sont majoritairement attribuables à l'absence de conformité fiscale. Cela conforte indubitablement l'importance et l'utilité de ces vérifications qui, si elles n'avaient pas été effectuées, auraient pu grandement menacer la pérennité de la Mutuelle. Il reste néanmoins actuellement plus de 3'500 comptes à contrôler et le Conseil d'administration demande à tous les membres qui n'ont pas encore soumis les justificatifs de procéder rapidement, faute de quoi il n'aura pas d'autre choix que d'initier la clôture des comptes concernés. Dans le cas où des membres ne respecteraient pas encore les dispositions fiscales qui leur sont applicables, il les invite à bien réfléchir aux conséquences car la clôture de comptes et démission ne signifient aucunement que le problème du respect de la conformité fiscale est résolu, bien au contraire. Il est important de réaliser que la majorité des transactions effectuées par le biais des comptes des membres sont traçables même plusieurs années après leur clôture. Avec le développement des nouvelles technologies, l'évolution des lois fiscales et l'imminence d'un monde sans argent liquide, comme cela est déjà pratiquement le cas en Suède, au Danemark et en Chine, il deviendra presque impossible, et ce dans un avenir extrêmement proche, d'effectuer des transactions financières sans laisser de trace. La Mutuelle a déjà été contactée par plusieurs membres qui font l'objet d'un redressement fiscal pour les avoirs qu'ils détenaient auprès de la Mutuelle et qu'ils ont prélevés il y a plusieurs années. Elle s'attend à ce que ce processus se renforce ces prochaines années.

Dans le cadre de l'intégration du GPAFI le système informatique de la Mutuelle doit être totalement revu car il ne permet actuellement pas cette intégration. Une étude d'orientation stratégique a été effectuée

en 2017 par une société informatique externe afin de déterminer précisément quelle option choisir. Trois solutions ont été proposées, à savoir:

1. Une intégration informatique partielle : le backoffice du GPAFI est intégré dans celui de la Mutuelle mais pas son site internet. L'investissement est chiffré à CHF 500'000.- et le coût annuel est de CHF 100'000.-,
2. Une intégration complète : le backoffice du GPAFI est intégré dans celui de la Mutuelle et le site internet est commun. L'investissement est chiffré à CHF 700'000.- et le coût annuel est de CHF 200'000.-,
3. Une migration sur un progiciel de gestion intégré (ERP) proposée sur le marché : bien que cette solution ait l'avantage d'être du type « clé en mains » elle n'offre pas toutes les fonctionnalités dont la Mutuelle a besoin et son développement a un coût significatif. L'investissement est chiffré à CHF 3'000'000.- et le coût annuel est de CHF 700'000.-

Le Conseil d'administration a opté pour la solution de l'intégration complète qui, bien que plus cher que l'intégration partielle, permet une simplification de la structure, un meilleur suivi, et une minimisation du risque. Depuis novembre 2017 des réunions informatiques se tiennent hebdomadairement afin de lister tous les processus informatiques de la Mutuelle et du GPAFI et les développements mutuels souhaités, ce qui permettra le lancement d'un appel d'offres dans le courant de l'année 2018. L'intégration complète, qui nécessitera un travail important et de très nombreux tests pour éviter tout problème, est prévue pour 2020.

L'audit du système de contrôle interne, effectué par PricewaterhouseCoopers en décembre dernier, n'a, à nouveau, pas généré de remarques autres que celles liées au système informatique et qui sont connues. Ces points seront résolus avec l'intégration du GPAFI. Comme chaque année PricewaterhouseCoopers a sélectionné, de façon aléatoire, 25 membres pour lesquels une demande de validation de solde(s) de compte(s) au 31 décembre 2017 a été demandée. 18 membres ont répondu à cette demande, ce qui est un taux de réponse très satisfaisant, et je les remercie. Cette vérification permet de s'assurer que les comptes des membres sont tenus correctement par la Mutuelle, qu'il n'y a pas de fraude, et la collaboration des membres est donc indispensable.

Concernant le projet d'intégration du GPAFI dans la structure de la Mutuelle, une assemblée générale extraordinaire sera organisée dans le courant du premier semestre 2018 afin de présenter ce dossier à tous les membres, en particulier les nouveaux statuts, et obtenir leur accord pour cette intégration qui leur permettra de bénéficier d'une palette de services plus large.

Un nouveau prêt aurait dû être lancé en 2017 afin de permettre aux membres d'emprunter de petites sommes sur une courte durée. Le processus de vérification de la conformité fiscale générant un travail considérable supplémentaire pour le personnel du Secrétariat il n'est actuellement pas possible de le proposer. L'année 2018 allant être extrêmement chargée pour le personnel de la Mutuelle ce prêt sera vraisemblablement proposé en 2019, ce que le Conseil d'administration regrette sincèrement.

La Mutuelle a organisé, à nouveau, l'opération « *Bike to work* » en mai et juin et a, pour la 3e année consécutive, contribué au financement d'un container à vélo, déposé sur la Place des Nations d'avril à octobre 2017, afin de faire bénéficier à ses membres d'un prêt de vélo gratuit. Un nouveau partenariat a été conclu avec « *Catch a Car* » qui est un moyen simple, économique, écologique et pratique qui permet de conduire en ville de Genève d'un point A à un point B.

La réserve ordinaire en CHF dépassant la limite fixée de 12% du total du bilan moins les réserves, le Conseil d'administration ne souhaite à nouveau pas l'augmenter pour l'exercice 2017, 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. De plus, il souhaite utiliser la réserve extraordinaire afin d'améliorer la rémunération du compte de dépôts en CHF et remercier ainsi les membres pour leur fidélité. Le Conseil d'administration

propose donc un taux d'intérêt de 0,60% et un bonus de 1,30%, soit une rémunération totale de 1,90%, identique à 2016.

L'année 2018 sera très chargée avec notamment l'intégration comptable du GPAFI, si acceptée par les membres ce que souhaite le Conseil d'administration, le renouvellement du mandat des administrateurs, l'écriture des processus informatiques, quatre appels d'offres (auditeurs externes, comité d'audit, informatique, global custody) et la continuation du processus de vérification de la conformité fiscale. Cela représente une charge de travail considérable que nous espérons pouvoir finaliser avant la fin de l'année 2018.

Le Comité des stagiaires (INTERNBOARD)

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

La représentante du Syndicat chargée des relations avec le Comité des stagiaires organise des réunions toutes les deux semaines pour s'assurer de l'avancée des dossiers en cours – *stipend*, diversité du programme, intégration des stagiaires sur le terrain, etc. - et que les préoccupations et difficultés des stagiaires sont prises en compte. Une collaboration étroite est en place avec la personne chargée du programme de stage à HRD, notamment par la présence de la représentante aux réunions d'introduction organisées le premier jour du stage (les 1^{er} et 15 de chaque mois) et une politique de « porte ouverte » déjà bien ancrée. Une note d'information sur le programme de stage et les droits et devoirs des stagiaires a également été élaborée à la demande du Comité des stagiaires.

Cette année, une des préoccupations majeures du Comité des stagiaires a été la couverture sociale et des discussions vont devoir avoir lieu pour étudier la meilleure manière de donner à nos stagiaires une protection satisfaisante.

Les stagiaires ont également participé à des formations fournies par des membres du Comité du Syndicat et ont fait des propositions pour donner suite à la campagne de l'OIT contre le harcèlement sexuel.

Enfin, le Comité des stagiaires a invité la représentante à la journée des stagiaires (*Intern Development Day*) un des événements majeurs organisé par le Comité des stagiaires.
