

SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'OIT

Publication:

<http://www.ilostaffunion.org/agm-premiere-session-14-fevr-2019/>

SU/AGM/2019/1/D.2(Rev.)

14 février 2019

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE **PREMIÈRE SESSION**

14 février 2019

Programme et stratégie du Syndicat du personnel **pour l'année 2019**

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

Le Programme et stratégie du Syndicat pour 2019 ci-joint vous est soumis pour discussion, modification et adoption.



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

Programme et stratégie du Syndicat du personnel pour l'année 2019

Le Comité du Syndicat a le plaisir de présenter son Programme et stratégie pour l'année 2019.

Une OIT centenaire, un syndicat (presque !) prêt pour le sien en 2020.

2019 est une année très spéciale puisque notre organisation fête ses 100 ans d'existence et son syndicat voudrait vraiment que le personnel puisse participer sereinement et de manière festive à cet évènement inédit, pour deux raisons essentielles : l'Organisation internationale du travail est la doyenne des organisations du système Onusien et a toujours su montrer sa particularité, son indépendance mais aussi l'exemple en matière de gestion du personnel (seule organisation, rappelons-le dotée d'un mécanisme de négociation collective). Deuxièmement, son personnel actuel ainsi que tous ses prédécesseurs, ont contribué, à bien des égards, à son rayonnement, à sa longévité et à ses succès, c'est donc aussi son centenaire, bien légitimement.

C'est pourtant toujours dans un contexte international très tourmenté et plein d'incertitudes que le Syndicat du personnel de l'OIT entame cette année spéciale. Les turbulences de 2018, notamment les attaques permanentes contre le statut et les conditions de service du fonctionnaire international, ne sont certainement pas prêtes de faiblir en 2019 et il faudra, comme à l'accoutumée, que le Syndicat redouble de vigilance et de solidarité afin que ces 100 ans en faveur de la justice sociale et du travail décent aient aussi des retombées positives sur les femmes et les hommes qui se sont tant investis dans ces valeurs et principes.

Notre agenda est certes chargé (nouvelles classifications des emplois sur le terrain, un système de recrutement fiable et équitable, une politique contractuelle décente, un environnement de travail sain et libre de toutes tensions, préparation du centenaire) mais certains succès engrangés l'année passée nous encouragent à porter haut et fort notre voix en faveur des principes et valeurs de l'Organisation qui nous est si chère et à poursuivre la mission et la vision adoptées en 2015 afin d'aborder de manière sereine mais déterminée l'année de notre centenaire.

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

VISION

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

MISSION

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

en

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I – Améliorer le cadre des relations professionnelles

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

Moyens d'action

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

II – Améliorer la sécurité de l'emploi

A – Recrutement et sélection

Objectif : Suite à un succès obtenu à la CCPR en 2018 pour garantir l'équité et la transparence du processus de recrutement et sélection, saisir cette opportunité pour renforcer l'Accord collectif sur la mobilité et le recrutement avec une approche axée sur la mobilité et l'évolution de carrière, sur une motivation et une satisfaction au travail accrues du personnel.

Moyens d'action

- L'examen des vacances de postes par le Comité visera à garantir des descriptions de poste objectives et de véritables possibilités d'évolution de carrière.
- Convaincu de l'importance pour l'organisation d'un recrutement basé sur une plus grande et authentique diversité de la main d'œuvre tout en respectant l'art. 100 de la Charte des Nations Unies, la Déclaration de Philadelphie et le statut du personnel, le Comité s'engage à contrôler de manière vigilante les procédures internes mises en œuvre par le département des ressources humaines.
- 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 DC+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 notamment dans le contexte de l'introduction d'un nouvel outil informatique afin qu'il ne porte pas atteinte à l'accord signé en 2014 et amoindrisse le rôle des représentants du personnel ou des membres indépendants dans le processus de recrutement.
- 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, notamment de concert avec le département des ressources humaines.
- Veillera 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.

B – Contrats et sécurité de l'emploi

Objectif : Protéger la sécurité de l'emploi à l'OIT, notamment dans le cadre de toutes les négociations actuelles ou à venir avec l'Administration quel que soit la situation contractuelle du personnel. Prendre des mesures pour éliminer toute forme de précarité, et tendre vers une plus grande équité entre les différentes catégories de personnel (RB-DC, P-G, Siege-terrain).

Les domaines prioritaires comprennent :

- la 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 ;
- la défense des emplois existants dans le cadre de la révision, des processus administratifs (BPR) devenue quasiment permanente et la lutte contre les tentatives de déclassement d'emploi ;
- L'amélioration des conditions d'emploi du personnel de DC, y compris le recrutement, le développement de carrière, la reconnaissance et le mérite et l'accès à la formation ;
- intégration à moyen et long terme dans la main d'œuvre régulière de l'Organisation par les canaux statutaires ;
- La régularisation du personnel employé pendant des années sous des contrats successifs.

Moyens d'action

- S'assurer que les domaines mentionnés prioritaires fassent partie de la négociation sur une nouvelle politique des contrats d'ici la fin de l'année.
- Créer un groupe de travail ad hoc sur la coopération pour le développement afin d'analyser l'impact des politiques relatives aux ressources humaines et autres sur ce groupe de personnel, afin de lancer un vaste processus de consultation des membres du personnel BIT travaillant sur des projets de coopération pour le développement, y inclut sur le terrain, et conseiller le Syndicat sur les priorités et les problèmes clés auxquels ce groupe de personnel est confronté.
- Appuyer la position syndicale sur la politique des contrats avec une stratégie juridique appropriée.
- Maintenir un dialogue étroit et constructif avec le Comité des stagiaires.

III – Assurer une protection sociale complète

Objectif : Veiller à ce que les politiques adoptées par le Comité de gestion de la CAPS et par le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies reflètent les besoins et les intérêts des fonctionnaires en service et des anciens fonctionnaires en étroite collaboration avec les représentants des assurés à la Caisse et des participants au Fonds de pension.

Moyens d'action

- Veillez à l'application du Statut et du règlement de la caisse notamment en ce qui concerne l'information fournie aux assurés, la publication des rapports annuels dans les délais, etc.
- Sensibiliser davantage le personnel aux questions d'assurance maladie et de pension, afin de renforcer le pouvoir des représentants du personnel au sein des organes paritaires. Cet objectif sera atteint grâce à une communication régulière et étroite entre le Syndicat du personnel (y compris la section des anciens fonctionnaires) et les représentants des assurés auprès du Comité de gestion de la CAPS et les représentants des participants au sein du Comité mixte de la Caisse des pensions.

- Promouvoir et organiser des réunions d'information, des assemblées générales et des référendums, afin de s'assurer que toute proposition de changement affectant la structure, le programme, les prestations ou les taux de cotisation soit clairement et intégralement expliquée aux assurés et aux participants, et qu'aucune décision ne soit prise sans une consultation approfondie.

IV – Conditions équitables et égales d'emploi pour tous les employés, sans discrimination fondée sur l'âge, la race, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, la religion, la couleur, l'origine nationale, l'origine sociale, la caste, l'état civil, la grossesse, la situation et les responsabilités personnelles et/ou familiales, l'orientation sexuelle, le handicap, l'adhésion à un syndicat ou les convictions politiques, le grade, le type de contrat et le lieu d'affectation.

Nous apportons tous avec nous divers angles de vue, expériences professionnelles, modes de vie et cultures qui devraient être valorisés, respectés et protégés. Le Comité du Syndicat du personnel est résolu à tout faire pour donner naissance à un milieu de travail dans lequel la diversité, l'égalité et l'équilibre entre travail et vie privée sont respectés et mis à profit pour améliorer la performance organisationnelle.

Objectif: contribuer à l'amélioration de l'environnement de travail de tous les fonctionnaires de l'OIT en luttant contre la discrimination et en promouvant l'inclusion, l'égalité et la diversité, tout en facilitant la recherche d'un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Moyens d'action

S'appuyant sur le succès de l'année précédente et tirant parti des défis rencontrés, le Syndicat du personnel propose de continuer à travailler sur des mécanismes / initiatives spéciaux destinés à faciliter l'inclusion, la diversité, l'égalité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Plus spécifiquement, le groupe de travail s'engage à :

- Collaborer activement avec le sous-groupe de travail du Comité de négociation paritaire sur la diversité et l'inclusion ;
- Élaborer un document de travail sur le personnel ayant des obligations et responsabilités envers un dépendant ayant un handicap;
- Soutenir l'action menée à l'échelle du système des Nations unies pour l'inclusion des personnes avec un handicap dirigée par l'OIT;
- Travailler en collaboration avec les groupes de travail du Syndicat en ce qui concerne :
 - Le recrutement, la sélection et la représentativité géographique;
 - La sécurité et santé au travail, y compris la santé mentale;
 - Le CNP et les questions de harcèlement sexuel et tout autre type de harcèlement.
- Collaborer avec HRD pour réviser la politique de télétravail et autres arrangements concernant le temps de travail (*flexitime*) ;
- Lancer des consultations avec HRD pour réviser la politique des congés de maternité et de paternité en vue d'une politique de congés parentaux plus inclusive ;
- Collaborer, dans la mesure du possible, avec GED et HRD lors des journées internationales, notamment la Journée internationale de la femme, IDAHOT, la Journée internationale des personnes avec handicap, etc.

A - Promotions personnelles et reclassification

Objectifs :

- Veiller à ce que le dispositif des promotions personnelles soit transparent et équitable. Tout faire pour obtenir des éclaircissements concernant l'éligibilité de fonctionnaires qui se voient à l'heure actuelle exclus illégalement de l'exercice.
- Veiller à la mise en œuvre effective de l'exercice de reclassification globale sur le terrain et à la mise en place de groupes d'examen indépendants et actifs dans toutes les régions pour examiner les recours en appel en matière de reclassification des emplois.

Moyens d'action

- Participation au sous-comité paritaire du CNP sur les promotions personnelles et, le cas échéant, recours à des actions en justice ;
- Parachever la mise en œuvre de l'exercice de reclassification sur le terrain de manière à offrir une égalité des chances à tous ; et
- Aider le CNP en cas de besoin.

B - Politique de formation et gestion de la performance

Objectifs :

- Veiller à la prise en compte des préoccupations du personnel dans la politique de formation de l'OIT et dans son système de gestion de la performance ; et à la mise en œuvre équitable et transparente des politiques, notamment par un réexamen du Comité des rapports ;
- Promouvoir la diversité et la représentativité géographique par la politique de formation et d'autres mécanismes d'évolution de carrière ;
- Garantir un mécanisme transparent pour que les augmentations pour services méritoires reflètent les résultats de l'évaluation de la performance ;
- Veiller à l'impartialité de l'examen des descriptions de poste sur le terrain et au Siège pour l'ensemble du 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 manière à permettre au Syndicat de s'exprimer sur l'utilisation des fonds de perfectionnement du personnel, sur l'impact des dépenses de formation et sur l'évaluation de l'adéquation entre les programmes de formation proposés et les besoins et demandes du personnel.

Gestion de la performance

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

A – Communication

Objectif : Veiller à ce que le Syndicat communique de manière plus efficace avec le personnel, tant sur les problèmes actuels que sur les progrès réalisés, et ce en étroite collaboration avec les groupes de travail concernés.

Moyens d'action

- Tenir le personnel régulièrement informé de l'évolution de la situation via le site web du Syndicat, les réseaux sociaux, etc.
- Mettre à jour le site web en anglais, français et espagnol.
- Mettre à jour les notes d'informations existantes sur des questions importantes telles que le Fonds d'entraide du Syndicat du personnel, l'utilisation des cotisations des membres, le recrutement et la sélection.
- Améliorer le libellé des documents du Syndicat (et tout particulièrement ses brochures et ses formulaires d'adhésion) de manière à les rendre plus inclusifs.
- Rédiger de nouvelles notes d'information pour rendre les procédures plus faciles à comprendre pour les fonctionnaires concernés.
- Communiquer régulièrement avec le comité de rédaction d'UNION concernant la publication d'éditoriaux sur les politiques et procédures de l'OIT.
- Trouver de nouvelles façons de promouvoir les campagnes du Syndicat du personnel et expliquer sur quoi elles portent, en particulier les campagnes de recrutement, les activités de formation, etc.

B – Adhésions, représentation et formation

Objectifs :

- Renforcer les capacités des délégués de service et des nouveaux membres du Comité du Syndicat à Genève à s'acquitter de leurs fonctions de représentants.
- Étendre la base des nouveaux adhérents au Syndicat et inciter le personnel à prendre part à l'activité du Syndicat du personnel de l'OIT.
- Étendre et renouveler le réseau des délégués de service du Syndicat au Siège de l'OIT.

Moyens d'action

Objectif 1

- Prévoir pour les délégués de service des sessions de formation sur les techniques de mobilisation ainsi que sur les compétences de négociation et d'influence en vue du travail avec la direction au niveau du service.
- Mettre la dernière main à un Manuel des délégués de service pour les aider à aborder divers aspects de leur rôle de représentants, qui serait également mis à disposition des représentants du personnel sur le terrain.
- Offrir un appui à l'encadrement aux délégués de service dans leur travail par des réunions, des parrainages ou des formations ponctuels (chaque membre du groupe de coordination sera prié de coopérer avec quatre ou cinq délégués pour examiner ensemble leur travail et être une caisse de résonance des difficultés rencontrées ; il s'agira notamment d'intégrer des délégués de service dans les réunions avec la direction du service concerné).
- Repérer les services où une restructuration est en cours ou prévue pour 2019, en particulier en relation avec l'Examen des processus opérationnels (en collaboration avec le Groupe de travail sur l'examen des processus opérationnels du Comité du Syndicat), par une communication régulière 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 devant être confrontés à une restructuration, pour apporter un soutien à l'encadrement portant sur l'application des

directives concernant la gestion des processus de changement et la mobilisation du personnel pour qu'il participe aux processus de transition.

- Partager régulièrement les informations avec le réseau des délégués de service au moyen de courriels, de cafés et de déjeuners d'information.

Objectif 2

- Mettre au point une campagne de recrutement syndical pour 2019 ciblant tout particulièrement les bureaux régionaux et les unités du Siège de l'OIT qui comptent le moins d'adhérents, en vue d'initiatives d'organisation ciblées, y compris l'organisation de la Journée du Syndicat en 2019 ;
- Organiser en 2019 avec un délégué de service au minimum deux (2) séances d'information café-croissant auprès des départements du Siège de l'OIT pour renforcer l'appui au Syndicat.
- Assurer la liaison avec les Titulaires régionaux et leurs remplaçants pour échanger les expériences et s'apporter une aide mutuelle dans le processus de recrutement.

Objectif 3

- Organiser au minimum 2 réunions café-croissant supplémentaires dans des services de l'OIT ne comptant pas de délégués de service afin de recruter des délégués supplémentaires pour compléter le réseau.

VII - Renforcer la sécurité et santé du personnel

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

Moyens d'action

- Appuyer la mise en œuvre de la politique et des procédures en matière de sécurité, santé et bien-être au travail (SST) dans le cadre d'une participation active au Comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail (COSH) et contribuer à la mise à jour régulière et à la mise en œuvre effective du plan d'action du COSH.
- Participer au groupe de travail sur la SST sur le traitement du stress au travail et contribuer à faire progresser la mise en œuvre des recommandations adoptées en 2016 par le Comité de négociation paritaire (CNP).
- Appuyer le réseau des représentants de la SST du Comité du Syndicat dans les bureaux extérieurs et au Siège par des informations, des activités de sensibilisation, de l'assistance technique et des formations.
- Contribuer au renforcement des capacités des représentants du Syndicat par la mise au point de conseils pratiques simples à appliquer destinés aux représentants de la SST sur la façon de s'acquitter de leurs fonctions en la matière.
- Veiller à ce que le personnel puisse s'exprimer dans le cadre du Comité de haut niveau pour la rénovation du bâtiment du Siège, de sorte que les normes les plus élevées en matière de sécurité, de santé et de bien-être du personnel s'appliquent au cours de la rénovation du bâtiment du Siège, en concertation avec des représentants du Syndicat du personnel, délégués de service et points focaux.
- Soutenir toutes les initiatives écologiques au sein de l'OIT, y compris par le biais de politiques existantes telles que le télétravail.
- Veiller à ce que le personnel soit tenu informé de l'évolution de la situation concernant la sécurité physique et la sécurité, la santé et le bien-être au travail, par des communications et/ou des séances d'information.

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 révision des descriptions de tâches, pour ainsi qu’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 est lié à la mise en place des nouvelles descriptions de tâches
- 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.

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.
- Ouvrir progressivement les comptes bancaires AMFIE pour les bureaux du terrain qui en ont besoin.
- Mettre en place les procédures de transfert de fonds sur ces comptes.

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

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

Moyens d’action

- Fournir aux membres du personnel au Siège et sur le terrain des informations et/ou recommandations (à titre individuel ou collectif) sur l’application et l’interprétation du Statut du personnel, des accords collectifs et des documents d’IGDS, ainsi que sur les politiques et procédures actuellement en vigueur.

- Fournir des informations et/ou recommandations sur des questions relatives à des droits collectifs.
- Fournir des notes d'information sur les procédures applicables aux fonctionnaires.
- Représenter ou accompagner des membres du personnel dans le cadre de la prévention d'un conflit.
- Organiser au Siège et sur le terrain des séances d'information sur des questions d'ordre juridique, notamment lors de rencontres régionales ou via Skype.
- Assurer le suivi des recommandations faites par des organes internes et repérer les tendances pour répondre aux besoins du personnel.

IV – International

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

Moyens d'action

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

V – Divers

Forum des Utilisateurs d'IRIS

Objectif : Être attentifs 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. En 2019, il y aura le déploiement total d'IRIS dans tous les bureaux extérieurs de la région Afrique.
- Le Syndicat ne renoncera pas à exiger qu'une formation continue à IRIS soit mise en place au Siège et dans les bureaux extérieurs afin d'offrir des opportunités de carrière suffisantes au personnel des services généraux et de mettre un terme au réemploi de fonctionnaires retraités.
- Nous souhaitons également que les mesures soient prises afin que la formation et le matériel de formation soient dans la langue des bureaux de la région.