

# SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'OIT

Publication:  
[Lien vers le document](#)

SU/AGM/2021/1/D.2  
25 février 2021

## **ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE** **PREMIÈRE SESSION**

**25 février 2021**

### **Programme et stratégie du Syndicat du personnel** **pour l'année 2021**

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 2021 ci-joint vous est soumis pour discussion, modification et adoption.



## **Programme et stratégie du Syndicat du personnel pour l'année 2021**

Le Comité du Syndicat a le plaisir de présenter son Programme et stratégie pour l'année 2021

C'est le premier jet de propositions que le Syndicat vous présente suite à la réunion mondiale ayant eu lieu virtuellement en septembre 2020 et réunissant l'ensemble des représentants syndicaux de l'OIT. Cette réunion mondiale a été l'occasion d'actualiser les visions, missions et objectifs du syndicat pour les 5 prochaines années et à l'aube de son deuxième centenaire.

C'est aussi dans un contexte inédit de pandémie mondiale que débute cette année 2021, contexte qui a passablement altéré les conditions habituelles de travail de l'ensemble du personnel et qui force inévitablement et continuellement le Syndicat à être créatif, à se réinventer pour faire face aux nombreux défis dictés par les nouvelles formes de travail.

Il doit aussi simultanément maintenir le cap quant à des défis plus intemporels tels que tendre vers une égalité concrète entre les différentes catégories de personnel, maintenir coûte que coûte un bon cadre de dialogue social interne permettant des négociations de bonne foi sur l'ensemble des sujets ayant trait aux conditions d'emploi et de travail du personnel de l'OIT. Il doit aussi en dehors du cadre restreint de l'organisation maintenir le cap face à des enjeux plus généraux mais non moins capitaux que sont l'avenir de la fonction publique internationale et ses conditions de service dans le contexte du système des Nations unies, le maintien d'une juridiction appropriée, indépendante en cas de conflit avec l'employeur.

Le Comité du Syndicat nouvellement élu a travaillé ardemment pour vous proposer un programme et une stratégie en accord avec les nombreux retours qu'il reçoit de ses membres, il vous en souhaite bonne lecture, en vue de leurs adoption qui permettra à vos représentants de se mettre à l'ouvrage sans plus attendre.

# **NOTRE VISION, NOTRE MISSION, NOS OBJECTIFS, NOS MOYENS D'ACTION 2020-2025**

## **VISION**

**Un Syndicat du personnel mondial qui, à l'aube de son second Centenaire, accompagne la transformation de l'OIT et garantit un environnement de travail décent, en représentant tout le personnel\* en tant que partenaire égal et solide dans le dialogue social.**

## **MISSION**

**Nous promouvons la justice sociale, l'équité et l'égalité pour tout le personnel\* afin d'avoir UNE SEULE OIT**

en :

- mobilisant et nous organisant en vue d'un Syndicat du personnel encore plus fort et mieux équipé ;
- sauvegardant et améliorant les conditions de travail et d'emploi décents pour tout le personnel de l'OIT ;
- négociant des accords collectifs justes, transparents et efficaces avec l'Administration.

\* « Tout le personnel » inclut toutes les catégories, sans aucune distinction quelle qu'elle soit.

**Relations professionnelles :**

- ✓ *Garantir que le dialogue social et la négociation collective soient pérennes et efficaces grâce à la mise en œuvre effective de l'Accord de reconnaissance et de procédure (2000).*

**Sécurité de l'emploi :**

- ✓ *Négociation d'une politique contractuelle protectrice, juste et inclusive pour mettre fin à la précarité récurrente et réduire les disparités entre différents types de contrats,*
- ✓ *Œuvrer à un processus équitable et normalisé de recrutement pour tout le personnel par l'amélioration ou la création d'instances paritaires pour la mobilité et le redéploiement.*

**Un parcours d'évolution de carrière pour tout le personnel :**

- ✓ *Un système d'évaluation de la performance juste et transparent - avec un accès égal au fonds pour le perfectionnement du personnel -, et associé à une formation adéquate*
- ✓ *Une procédure de classification des emplois négociée et appropriée*
- ✓ *Un système de recrutement et de mobilité équitable qui respecte la diversité du personnel*
- ✓ *Un mécanisme de reconnaissance transparent.*

**Renforcement de la sûreté du personnel, de l'hygiène et sécurité au travail et de la santé et du bien-être tant physiques que mentaux pour tout le personnel de l'OIT de par le monde,**

- ✓ *Dans le contexte de crises multidimensionnelles et garantie d'un traitement égal pour tout le personnel de même que des initiatives de soutien en réponse à la crise dans des contextes fragiles*

**Une protection sociale intégrale :**

- ✓ *Assurer que les fonds de retraite et d'assurance santé soient adéquats, efficaces et durables,*
- ✓ *Militer et négocier pour la création de régimes d'assurance chômage et d'assurance maternité / paternité / parentale.*

**Un lieu de travail divers, inclusif, égal et équitable :**

- ✓ *Grâce à la lutte contre toutes les formes de discrimination et à la promotion d'une OIT exempte de violence et de harcèlement : en s'inspirant de la C.190 adoptée récemment et en s'alignant sur les règles et règlements de l'ensemble du système des NU contre toutes les formes de violence et de harcèlement au travail.*

**Protection de l'indépendance de la fonction publique internationale :**

- ✓ *Défendre et appuyer le caractère exclusivement international du personnel (Article 9, paragraphes 4 et 5, de la Constitution de l'OIT), promouvoir son impartialité et défendre l'intégrité et l'indépendance du TAOIT.*

**Un Syndicat encore plus fort et mieux équipé :**

- ✓ *Par le maintien et l'augmentation du nombre de ses adhérents, le renforcement de la solidarité, la consolidation des capacités des représentants du Syndicat*
- ✓ *Par l'amélioration des opérations internes, de la communication et de la cohérence dans ses actions.*

*I – Relations professionnelles*

Objectif : Garantir que le dialogue social et la négociation collective soient pérennes et efficaces grâce à la mise en œuvre effective de l'Accord de reconnaissance et de procédure (2000).

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 – Sécurité de l'emploi*

**A – Recrutement et sélection**

Objectif : Veiller à ce que le processus de recrutement et de sélection soit à la fois équitable et transparent, de manière à renforcer l'accord collectif sur la mobilité et le recrutement en mettant l'accent sur la mobilité professionnelle, l'évolution de carrière assorties d'une motivation et d'une satisfaction au travail accrues du personnel.

Moyens d'action

- L'examen des vacances de poste par le Comité du Syndicat vise à garantir que les **descriptions de poste soient objectives** et offrent une possibilité réelle d'évolution de carrière.
- Le Comité est convaincu de l'importance, pour l'Organisation, d'un système de recrutement cherchant à obtenir une **diversité** plus large et plus **authentique** des effectifs tout en respectant dans le même temps l'Article 100 de la Charte des Nations unies, la Déclaration de Philadelphie et le Statut du personnel.
- Le Syndicat est aidé dans son travail par la présence de deux de ses représentants au sein du Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité (**RAMC**). Ses efforts sont basés sur le respect rigoureux de la procédure de recrutement et de sélection et des principes de transparence, sur le suivi de la procédure régulière et sur un traitement juste et équitable. Une attention particulière est accordée au recrutement de candidats internes de manière à leur offrir une possibilité d'évolution de carrière ; au recrutement de TC+5, de sorte qu'ils puissent bénéficier de la sécurité de l'emploi ; ainsi qu'à la connaissance de plus d'une langue, de manière à promouvoir le français et l'espagnol et, partant, les intérêts inhérents à la nature véritablement multiculturelle de l'Organisation.
- Le Comité entend également s'assurer que le personnel est correctement informé de toutes questions relatives à l'accord sur les procédures de recrutement et de sélection, en particulier depuis l'introduction d'un nouveau programme informatique qui ne saurait être autorisé ni à porter atteinte à l'accord de 2014 ni à restreindre le rôle joué par les

représentants du personnel et les membres indépendants dans le processus de recrutement.

- Pour pouvoir mener à bien cette tâche essentielle avec succès, le Comité doit avoir à cœur de nouer de bonnes relations avec les **membres indépendants désignés des jurys techniques** ; l'objectif étant de partager l'expérience des parties à l'œuvre, de donner des conseils pratiques et d'imaginer des façons de leur permettre de s'acquitter correctement de leurs responsabilités, dans la mesure du possible en liaison avec le Département des Ressources humaines.
- Conformément aux termes du Statut du personnel, le Comité demandera instamment qu'une **expérience équivalente soit reconnue** comme telle et que les principes fondamentaux de l'Organisation et de son mandat soient préservés.

## **B – Contrats et sécurité de l'emploi**

Objectif : Protéger et promouvoir la sécurité et les conditions de l'emploi et du travail notamment dans le cadre de toutes les négociations actuelles ou à venir avec l'administration, quelle que soit la situation contractuelle du personnel afin de rendre effective la vision « Une seule OIT ». Prendre des mesures pour éliminer toute forme de précarité, et tendre vers une plus grande égalité et équité de traitement entre les différentes catégories de personnel (RB-DC, P-G, Siège-terrain).

### Les domaines prioritaires comprennent :

- La défense des emplois existants en faisant face aux défis actuels et à venir : réduction potentielle des budgets, recherche de toujours plus de flexibilité des formes contractuelles, il conviendra d'être particulièrement vigilant face aux innovations et changements permanents pouvant servir de prétexte à des réductions d'effectifs.
- La négociation fructueuse sur les contrats avec 3 axes majeurs :
  - la préservation des acquis sociaux spécifiques à l'organisation tels que la pérennité des contrats, une intégration du personnel affecté à des projets de CT au-delà d'une certaine ancienneté dans la main d'œuvre régulière de l'Organisation par les canaux statutaires.
  - la régularisation du personnel précaire, employé pendant des années sous des contrats successifs et performant des tâches essentielles de l'Organisation.
  - l'obtention par l'administration de l'application rigoureuse, et de l'amélioration nécessaire des règles déjà existantes pour garantir une meilleure sécurité d'emploi et des conditions de travail du personnel de la Coopération technique, notamment dans le domaine du recrutement, du développement de carrière, de la reconnaissance du mérite et de l'accès à la formation.

### Moyens d'action

- S'assurer que les domaines mentionnés prioritaires fassent partie de la négociation dans une nouvelle politique des contrats.
- Maintenir une coopération étroite avec l'ensemble des membres du Syndicat sous diverses situations contractuelles pour s'assurer que la perspective et leurs intérêts soient pleinement pris en compte.
- Appuyer la position syndicale sur la politique des contrats avec une stratégie et un argumentaire juridique appropriés.

### **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

- Participer au groupe mixte sur les promotions personnelles et, si nécessaire, recourir à des actions en justice ;
- Veiller à ce que la mise en œuvre de l'exercice de reclassification sur le terrain offre à tous l'égalité des chances ; et
- Aider le CNP chaque fois que de besoin.

### **B - Politique de formation et gestion de la performance**

#### Objectifs :

- Veiller à ce que les préoccupations du personnel soient prises en compte dans les systèmes de formation et de gestion de la performance de l'OIT ;
- Veiller à ce que les politiques de formation et de gestion de la performance soient mises en œuvre de manière équitable et transparente, notamment par un examen du Comité des rapports ;
- Promouvoir le développement de carrière grâce à la politique de formation ;
- Promouvoir la transparence dans les augmentations pour services méritoires de sorte qu'elle reflète les résultats de l'évaluation de la performance ;
- Veiller à ce que la mise en œuvre des nouvelles descriptions de poste sur le terrain soit équitable pour tous les membres du personnel ; et
- Veiller à ce que le réexamen proposé des descriptions de poste au siège soit équitable pour tout le personnel.

#### Moyens d'action

##### **Politique de formation**

- Mise en œuvre de la politique de formation en fonction des besoins du personnel de tous les niveaux et de toutes les catégories, et ce d'une manière équitable et dans le cadre du CNP ;
- Participation au Conseil paritaire de la formation permettant au Syndicat de s'exprimer sur l'utilisation des fonds de perfectionnement du personnel, l'impact des dépenses de formation et l'évaluation de l'adéquation entre les programmes de formation proposés et les besoins et demandes du personnel.

### **Gestion de la performance**

- Se pencher sur les préoccupations du personnel concernant la mise en œuvre du système de gestion de la performance et évaluer dans quelle mesure l'introduction d'un nouveau cycle a répondu aux besoins et préoccupations du personnel ;
- Veiller à ce que le cadre de suivi de gestion de la performance concoure à l'évolution de carrière du personnel ; et
- Négocier des améliorations par l'intermédiaire du CNP.

### **C - Conditions d'emploi du personnel avec contrat sous coopération technique**

Objectif : Promouvoir une égalité de traitement entre les personnels sous contrat de coopération technique (personnel TC) - PSI inclus - (« Coopération pour le Développement » dans la terminologie de l'administration) et les personnels sous budget régulier dans le cadre de toutes les négociations actuelles ou à venir avec l'administration, afin de rendre effective la vision « Une seule OIT ». Défendre auprès de l'administration l'égalité de droit pour le personnel assurant des fonctions équivalentes et promouvoir des traitements équivalents, dans l'esprit de la Convention nr 111 de l'OIT condamnant toute forme de discrimination entre travailleurs, présentée par la jurisprudence du tribunal (TAOIT) comme un principe fondamental du cadre de travail des fonctionnaires. Promouvoir les perspectives et la continuité de carrière pour les personnels sous contrat TC.

Ces objectifs sont en lien avec les conclusions portées par le rapport remis en 2020 par le groupe de travail sur la coopération technique.

#### Les domaines prioritaires comprennent :

- La sécurisation des emplois existants en faisant face aux réductions potentielles des budgets de coopération technique, par le développement de propositions de cheminement prioritaire pour les personnes en poste, avec un souci particulier pour le personnel TC avec ancienneté, notamment pour ceux ayant effectué plus de 10 ans de service à l'OIT ;
- La prise en compte de l'ancienneté du personnel en particulier dans l'application aux TC+5 des mêmes droits et garanties généraux que ceux accordés au personnel sous budget régulier, y compris pour les processus de sélection, de recrutement et de redéploiement ;
- La garantie d'un traitement respectueux du personnel notamment pour le personnel TC selon 3 axes majeurs :
  - Le strict respect des droits et garanties déjà existants pour les contrats de coopération technique, en dehors de toute justification budgétaire (les limitations budgétaires ne sauraient par exemple justifier que ce soit aux fonctionnaires de financer eux-mêmes les mesures nécessaires à leur sécurité ou à celle de leur famille ou que les délais de préavis obligatoires en cas de renouvellement ou de non renouvellement ne soient pas respectés).
  - L'identification des droits et garanties qui ne s'appliquent pas encore au personnel TC. La promotion d'un traitement identique et l'application au personnel TC des mêmes droits que le personnel sous budget régulier, prenant en compte son ancienneté (promotion sur poste, mérite, formation, indemnités de départ, prise en charge de la famille, candidature aux fonctions ouvertes par l'OIT)

- Le développement de propositions permettant de sécuriser les contrats en vue d'assurer une carrière au sein de l'OIT, avec la mise en place d'outils facilitant le recrutement et le redéploiement du personnel sous coopération technique pour des fonctions correspondant à leurs compétences

#### Moyens d'action

- S'assurer que les domaines mentionnés prioritaires par le groupe de CT fassent partie de la négociation dans une nouvelle politique des contrats.
- Maintenir une collaboration étroite avec le personnel sous contrat de coopération technique pour s'assurer que leur perspective et leurs intérêts soient pleinement pris en compte dans les négociations à venir.
- Appuyer l'analyse des cas-types identifiés par le groupe de travail TC par un argumentaire juridique approprié, appuyé par un conseil juridique du Syndicat.
- Renforcer la communication et l'information du personnel sur ses droits et garanties, qu'il relève de la coopération technique ou du budget régulier, afin de sensibiliser aux défis et inégalités souvent méconnus auxquels font face les collègues.

*IV – Renforcement de la sûreté du personnel, de l'hygiène et sécurité au travail et de la santé et du bien-être tant physique que mentaux pour tout le personnel de l'OIT de par le monde*

Objectif : Collaborer avec le Bureau pour veiller à ce qu'un COSH efficace soit mis en place dans tous les lieux d'affectation et préconiser la responsabilisation de l'administration en renforçant les connaissances, les aptitudes et la capacité de résistance des représentants du Syndicat relatives à la défense des droits du personnel en matière de sûreté, de sécurité et de santé au travail, de même que de santé mentale et de bien-être au travail.

#### Moyens d'action

- Appuyer la mise en œuvre de la politique, de la directive et de la procédure (IGDS 48, IGDS 286, IGDS 385<sup>1</sup>) de l'OIT en matière de santé et de sécurité au travail (SST) grâce à une participation active au Comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail (COSH), en favorisant la conformité avec les actions et exigences de l'IGDS 385.
- Participer au groupe de travail du COSH sur le stress au travail et la santé mentale et contribuer à faire progresser la mise en œuvre des recommandations adoptées par le Comité de négociation paritaire (CNP) en 2016.
- Être à l'écoute des représentants du Syndicat dans les bureaux extérieurs pour favoriser et appuyer la création et le fonctionnement de comités et de mécanismes de SST, y compris, autant que de besoin, par l'identification et la nomination de représentants de la SST.
- Être à l'écoute des représentants du Syndicat pour les questions liées à la SST dans les bureaux extérieurs et au siège pour les aider par des activités d'information, de sensibilisation, d'assistance technique et de formation mises au point par le Syndicat ou par le bureau.
- Contribuer à renforcer les capacités des représentants du Syndicat par la mise au point d'orientations simples destinées à aider les représentants syndicaux, pour les questions liées à la SST, à s'acquitter de leurs tâches en la matière.

<sup>1</sup> Disponible sur le site web de la SST : [https://www.ilo.org/dyn/osh/intranet.home?p\\_lang=en](https://www.ilo.org/dyn/osh/intranet.home?p_lang=en)

- Épauler les représentants du Syndicat, pour leur permettre de répondre à la crise, sur des questions relatives à la sécurité et à la santé dans le cadre de crises de santé publique et en termes de consultation sur les politiques de retour au bureau, de sécurité et de bien-être dans des contextes de fragilité.
- Veiller à ce que le personnel s'exprime dans le cadre des processus de rénovation du bâtiment (planification et mise en œuvre) par l'intermédiaire de Comités directeurs et d'autres mécanismes de consultation, de sorte que les critères les plus élevés en matière de sécurité, de santé et de bien-être du personnel s'appliquent pendant la rénovation du siège et des bâtiments de bureaux extérieurs, en consultation avec des représentants du Syndicat, des délégués de service et des points focaux.
- Appuyer les initiatives en faveur du climat et de l'environnement au sein de l'OIT.
- En collaboration avec l'administration, veiller à ce que le personnel soit tenu informé de l'évolution de la situation en ce qui concerne la sûreté, la sécurité et la santé au travail par des communications et/ou des séances d'information.

#### *V – Une protection sociale intégrale*

Objectif : Assurer que les fonds de retraite et d'assurance santé soient adéquats, efficaces et durables. Militer et négocier pour la création de régimes d'assurance chômage et d'assurance maternité / paternité / parentale.

#### Moyens d'action

- Veiller 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.
- Poursuivre les discussions avec l'administration pour consolider les services et prestations auprès des assurés travaillant sur le terrain, dans des lieux d'affectation éloignés et dans des projets de coopération techniques.
- 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.

#### *VI – Un lieu de travail divers, inclusif, égal et équitable*

*Des conditions d'emploi justes, égales et équitables pour tout le personnel, sans discrimination fondée, entre autres, sur l'âge, la race, l'identité de genre, l'expression du genre, les caractéristiques sexuelles, l'orientation sexuelle, la langue, la religion, l'origine ethnique, la couleur, l'ascendance nationale, l'origine sociale, la caste, l'état civil, la grossesse, la situation*

*et les responsabilités personnelles et/ou familiales, le handicap, le statut VIH, l'affiliation syndicale ou les convictions politiques, le grade, le type de contrat et le lieu d'affectation.*

Même si nous œuvrons tous au respect de la Charte des NU commune et pour la promotion de l'Agenda du travail décent pour tous, nous apportons, chacun et chacune d'entre nous, divers angles de vue, expériences professionnelles, modes de vie et cultures qui devraient être valorisés, respectés et pris en compte. Le Comité du Syndicat du personnel est résolu à faire en sorte de mettre en place un environnement professionnel dans lequel la diversité, l'égalité, l'équité, l'inclusion 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 toute forme de discrimination et en favorisant l'inclusion, l'égalité et la diversité, tout en continuant à rechercher un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans un lieu de travail exempt de toute violence et de tout harcèlement.

### Moyens d'action

Fort du succès de l'année précédente et des leçons retirées des défis rencontrés, le Syndicat du personnel se propose de continuer à travailler sur des mécanismes/initiatives particuliers destinés à faciliter l'inclusion, la diversité, l'égalité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Plus spécifiquement, le groupe de travail aura à cœur de :

- Collaborer activement avec les sous-groupes de travail du Comité de négociation paritaire (sur la diversité et l'inclusion, le congé de maternité et le congé parental, la politique en matière de télétravail) et veiller à ce que toutes négociations soient menées sous un angle d'égalité entre les sexes, d'absence de discrimination et de perspective inter-sectionnelle.
- En concertation avec GEDI et HRD, aider à la mise en œuvre de la Politique pour l'inclusion des personnes handicapées au sein de l'OIT, en particulier en matière d'emploi et d'absence de discrimination.
- Œuvrer de concert avec les groupes de travail du Comité du Syndicat pour :
  - le recrutement et la sélection basés sur la représentation géographique ;
  - la SST en matière de santé mentale et de harcèlement ;
  - la coopération au développement.
- Collaborer et négocier avec HRD pour l'élaboration et la mise en œuvre effective d'une politique actualisée en matière de télétravail et d'autres modalités destinées à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et un environnement de travail correctement inclusif, exempt de violence et de harcèlement.
- Organiser des consultations avec HRD pour réviser la politique en matière de congé de maternité et de paternité en vue d'obtenir une politique de congé parental plus inclusive en conformité avec l'objectif de promotion de l'égalité entre les sexes et d'équité en matière de maintien dans l'emploi et d'accès à des possibilités de carrière.
- Collaborer avec HRD à la mise en œuvre du Plan d'action pour l'amélioration de la diversité des effectifs de l'OIT (GB.337/PFA/11).

Coopérer, quand cela est possible, avec GED, FUNDAMENTALS et HRD pour les Journées internationales, notamment la Journée internationale des femmes, l'IDAHOT, la Journée internationale des handicapés, etc.

## *VII – Affaires internationales et Protection de l'indépendance de la fonction publique internationale*

### Objectif

Renforcer les alliances avec les acteurs jouant un rôle dans l'amélioration des conditions de travail et d'emploi de la fonction publique internationale (fédérations syndicales mondiales, CCASIP, société civile, etc.) et œuvrer à long terme 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, notamment pour faire face aux possibles menaces liées à une réforme contractuelle au sein de l'ensemble du système commun des Nations unies.
- Poursuivre les activités au sein des FUNSAs déjà existantes. Encourager les représentants du personnel de l'OIT à participer ou créer des FUNSAs locales sur le terrain pour une meilleure réponse aux intérêts et besoins des personnels des organisations internationales localement.
- 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 sujettes 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).

## *VIII – Un Syndicat encore plus fort et mieux équipé*

### **A – Communication**

Objectifs : Le groupe chargé des communications veillera à ce que le Syndicat communique avec le personnel de manière **plus efficace et rationnelle** sur les activités, les problèmes en cours et les avancées réalisées, 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 les nouveaux totems du Syndicat au siège, les broadcasts, le site web, les médias sociaux, etc.
- Restructurer/réaménager le site web du Syndicat en anglais, français et espagnol, en le mettant à jour.
- Améliorer le libellé des documents du Syndicat (en particulier ses dépliants et ses formulaires d'adhésion) de manière à le rendre plus inclusif.
- Rédiger de nouvelles notes d'information pour rendre les procédures encore mieux compréhensibles pour les fonctionnaires concernés.

- Communiquer régulièrement avec le comité de rédaction d'UNION au sujet de la publication d'éditoriaux portant sur des politiques et procédures de l'OIT.
- Trouver de nouvelles façons de promouvoir les campagnes du Syndicat et d'expliquer leurs thématiques, en particulier les campagnes de recrutement, les activités de formation, etc.

L'équipe des communications se réunira chaque semaine pour préparer les « Manchettes » et communiqués de presse hebdomadaires. Tous ses membres devront rester étroitement en contact dans l'hypothèse d'une situation d'urgence, afin de garantir une communication réactive entre le Syndicat et le personnel. Cette réactivité va s'avérer essentielle, en collaboration avec l'administration, en raison de la pandémie et des plans de vaccination.

Bulletins d'information, broadcasts, gros titres, fourniture d'éléments et de projets de souscriptions et de publications sur des réseaux sociaux, en particulier Twitter et Facebook, constitueront nos principaux moyens de communication. L'équipe des communications sollicite que des contributeurs du siège et des bureaux extérieurs proposent des idées de sujets pour assurer cette année la publication annuelle du magazine UNION. N'hésitez pas à nous rendre visite sur : <http://unionmag.ilostaffunion.org>.

L'équipe des communications continuera à aider le Syndicat à poursuivre sur sa lancée actuelle et mettra tout en œuvre pour améliorer la communication avec le personnel en tirant parti de tous les moyens dont il dispose et des connaissances des membres de l'équipe.

## **B – Adhésions, représentation et formation**

### Objectifs :

- **Un Syndicat encore plus fort et mieux équipé :** Par le maintien et l'augmentation du nombre de ses adhérents, le renforcement de la solidarité, la consolidation des capacités des représentants du Syndicat, et par l'amélioration des opérations internes, de la communication et de la cohérence dans ses actions.

### Moyens d'action

- Mettre au point une campagne de recrutement syndical pour 2021 et des campagnes d'information
- Tendre vers une représentation syndicale dans tous les services et lieux d'affectation dans le cadre des élections des délégués de service et des comités locaux.
- Prévoir des sessions d'information et de formation régulières pour tous les représentants syndicaux.
- Partager régulièrement les informations avec le réseau des délégués de service au moyen de courriels, de cafés et de déjeuners d'information.
- Repérer et soutenir les services ou les projets de coopération technique dans lesquels une restructuration est en cours ou prévue.
- Organiser en 2021 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 suppléants pour échanger les expériences et s'apporter une aide mutuelle pour une meilleure adhésion et organisation syndicale.

#### *I – Résoudre les problèmes du personnel affecté Hors siège :*

Galvanisé par la Vision adoptée en septembre 2020 pour le Syndicat du personnel au niveau mondial, le Comité du Syndicat, grâce à la forte mobilisation de ses représentants régionaux et en contact étroit avec les représentants nationaux, se fera le porte-parole auprès de l'administration des préoccupations et des intérêts des collègues sur le terrain et veillera à la sauvegarde et à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi du personnel des bureaux extérieurs.

En tenant compte du contexte spécifique existant en 2021, les objectifs du Syndicat pour ce qui a trait au personnel des bureaux extérieurs engloberont les questions suivantes :

- la sûreté et la sécurité de toutes les catégories du personnel sur le terrain, en prévenant et en traitant les cas de violence et de harcèlement au travail, tout en veillant à leur santé et à leur sécurité physique ;
- la lutte contre les différences de traitement entre le personnel international et le personnel local en termes de politiques de sécurité et d'évacuation, en particulier pour ce qui a trait aux droits et prestations du personnel opérant dans des lieux d'affectation à haut risque ;
- la promotion de la création de Comités de la SST dans chaque lieu d'affectation, en veillant à avoir une représentation bien formée à la question au sein de ces comités ;
- l'harmonisation des procédures de recrutement et de sélection dans tous les lieux d'affectation grâce à la mise en place du Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité (RAMC) ;
- la promotion des perspectives de carrière au titre de la politique de mobilité, en tenant compte des caractéristiques de chaque catégorie de poste, en particulier des postes de TC, NO et NC ;
- l'assurance d'une plus grande attention accordée aux conditions intrinsèques aux contrats d'emploi du personnel, notamment en conduisant des enquêtes périodiques sur les conditions d'emploi.

#### Moyens d'action

- Promouvoir la convention n° 190 de l'OIT dans les bureaux extérieurs pour éviter la violence et le harcèlement et renforcer le mécanisme de traitement des plaintes en vue d'obtenir un jugement juste et équitable pour les plaignants.
- Réexaminer les politiques de sécurité et d'évacuation dans le sens du respect de l'égalité de traitement du personnel opérant dans des lieux d'affectation à haut risque.
- Renforcer le rôle et les fonctions du COSH dans tous les lieux d'affectation par un partage des informations et une formation accrue, et notamment en lui donnant la possibilité de recommander un Retour au bureau pendant la pandémie.
- Appuyer l'application aux bureaux extérieurs de l'Accord sur la négociation collective signé en 2004 en ce qui concerne le rôle du Syndicat du personnel dans le Recrutement et Sélection, afin de garantir l'implication effective du Syndicat dans le processus de R&S et d'améliorer la transparence et la responsabilisation de ce dernier.

- Promouvoir dans la pratique une politique de mobilité garantissant la mobilité aux membres du personnel travaillant depuis longtemps dans un lieu d'affectation lorsqu'ils posent leur candidature à des postes vacants. Il conviendra également d'intégrer la politique de mobilité explicite dans le Statut du personnel.
- Exiger la prise en compte de la réalité du terrain dans la négociation sur la politique des contrats avec l'administration.
- Aider les membres du personnel dans tous les lieux d'affectation à faire valoir leurs droits vis-à-vis de l'administration par un dialogue avec les parties concernées et avec l'appui, le cas échéant, de la conseillère juridique du Syndicat.
- Poursuivre la tenue de discussions mensuelles régulières avec tous les représentants régionaux en vidéoconférence comme un moyen efficace de faciliter le partage des informations et des expériences sur la mise en œuvre, dans la pratique, des priorités susmentionnées (des réunions trimestrielles sont actuellement programmées).
- Organiser 2 réunions régionales en Asie et Pacifique et en Europe et États arabes.

## *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 la recherche de solution efficace des comptes bancaires pour les bureaux qui en ont besoin et mettre en place les procédures de transfert de fonds sur ces comptes.
- Élaborer des propositions pour le réinvestissement des fonds de placement venant à échéance, pour soumission à l'Assemblée générale.

## *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.