

# SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'OIT

Publication:  
[Lien vers le document](#)

SU/AGM/2020/1/D.2  
20 février 2020

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

**20 février 2020**

### **Programme et stratégie du Syndicat du personnel** **pour l'année 2020**

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.

# 1920





## **Programme et stratégie du Syndicat du personnel pour l'année 2020**

Le Comité du Syndicat a le plaisir de présenter son Programme et stratégie pour l'année 2020.

Voilà ! Nous y sommes.

1920- 2020 « Un siècle de lutte et de solidarité »

C'est le slogan qu'a choisi le Comité pour célébrer ce centenaire, pour saluer les 99 précédents comités dont la composition et la manière de fonctionner se sont perpétrés jusqu'à nos jours et qui ont contribué au fil des années à rendre cet organe de représentation du personnel indissociable de la vie de l'organisation.

C'est le slogan choisi pour rendre aussi hommage aux tous premiers membres du personnel qui, déjà en mai 1920, décidèrent de s'opposer à la vision qu'Albert Thomas, pourtant lui-même ardent défenseur du syndicalisme et de la coopération, avait de la représentation interne du personnel de l'OIT, en convoquant une assemblée générale pour dissoudre le Comité du personnel et créer un véritable syndicat.

Depuis, c'est comme si cette déclaration d'indépendance de ces premiers pionniers, initiale et symbolique, au sein même de l'institution chargée de la protection des droits des travailleurs du monde entier, avait marqué au fer rouge toutes les femmes et les hommes qui se sont succédé depuis pour représenter et défendre les intérêts d'un personnel si particulier, appartenant à la fonction publique internationale dont justement la caractéristique fondamentale est son indépendance.

Pour tous les membres du Syndicat et de leurs comités élus à travers le monde, cette année 2020 sera bien sûr une année de célébration, de commémoration et de souvenirs, mais aussi une année tournée vers le futur, afin de faire face aux défis générés par la transformation de la structure de la main d'œuvre au sein de la fonction publique internationale, dont l'indépendance est grignotée peu à peu au profit d'une précarisation et d'une fragilisation de ses conditions d'emploi et de travail; c'est aussi l'année de sa réunion quinquennale mondiale où tous les représentants syndicaux du personnel de l'OIT vont réfléchir ensemble et de manière solidaire à des objectifs communs pour être un partenaire social efficace du dialogue social interne afin que les intérêts de l'Organisation et de son personnel soient et demeurent convergents dans les années à venir.

Le Comité du Syndicat a le plaisir de présenter son Programme et stratégie pour l'année 2020 et encourage vivement les membres du Syndicat à y contribuer.

Bon anniversaire !

**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 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 : Maintenir et 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 : 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, ainsi que sur une motivation et une satisfaction au travail accrues.

Moyens d'action

- L'examen des avis de vacances de poste par le Comité du Syndicat vise à garantir des **descriptions de poste impartiales** et de véritables possibilités d'évolution de carrière.
- Pour le Comité, il importe que l'Organisation dispose d'un système de recrutement favorisant **une diversité** plus large et **plus authentique** de ses effectifs tout en respectant parallèlement 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 (CRAM). Ses initiatives s'appuient sur le strict respect 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. Une attention particulière est apportée au recrutement de candidats internes, de manière à leur offrir une possibilité de développement de carrière ; et de TC+5, de manière à ce qu'ils puissent bénéficier de la sécurité de l'emploi ; ainsi qu'à la connaissance de plusieurs langues afin de promouvoir le français et l'espagnol et, partant, la vocation véritablement multiculturelle de l'Organisation.
- Le Comité entend également veiller à ce que le personnel soit correctement informé de toutes les questions relatives au nouvel accord sur les procédures de recrutement et de sélection, et ce tout spécialement depuis l'introduction d'un nouveau programme informatique qui ne saurait être autorisé à porter atteinte à l'accord de 2014 ni limiter le rôle joué par les représentants du personnel et les membres indépendants dans le processus de recrutement.

- S'il veut s'acquitter avec succès de cette mission cruciale, le Comité doit s'attacher à nouer de bonnes relations avec les **membres indépendants désignés des jurys techniques** ; l'objectif étant de partager l'expérience des groupes de travail, de donner des conseils pratiques et d'imaginer des moyens à même de leur permettre d'assumer au mieux leurs responsabilités, dans la mesure du possible en liaison avec le Département des Ressources humaines.
- Le Comité n'aura de cesse d'exiger, ainsi que le prévoit le Statut du personnel, 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 la sécurité de l'emploi à l'OIT, notamment dans le cadre de toutes les négociations actuelles ou à venir avec l'administration, quelle 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 préparation de la négociation sur les contrats avec 3 axes majeurs : la préservation des acquis sociaux spécifiques à l'organisation telles que la pérennité des contrats, une Intégration, à moyen et long terme dans la main d'œuvre régulière de l'Organisation par les canaux statutaires du personnel de TC et la régularisation du personnel employé pendant des années sous des contrats successifs et performant des tâches essentielles de l'Organisation.
- 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 TC, y compris le recrutement, le développement de carrière, la reconnaissance et le mérite et 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.
- Consolider le travail du 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, et afin que celui-ci puisse supporter le Syndicat sur les priorités et les problèmes clés auxquels ce groupe de personnel est confronté et aborder les négociations à venir en toute connaissance de cause.
- 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

- 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.

**IV –Conditions d'emploi justes et équitables pour tout le personnel**, sans discrimination fondée sur l'âge, la race, l'identité de genre, l'expression du genre, les caractéristiques sexuelles, l'orientation sexuelle, la langue, la religion, la couleur de peau, l'ascendance nationale, l'origine sociale, la situation matrimoniale, la grossesse, la situation et les responsabilités personnelles et/ou familiales, le handicap, statut VIH, 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'efforcera de :

- collaborer activement avec le sous-groupe de travail du Comité de négociation paritaire sur la diversité et l'inclusion ;
- appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de la Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées ;
- œuvrer de concert avec le groupe de travail du Comité du Syndicat pour :
  - le recrutement et la sélection basée sur la représentation géographique ;
  - la SST en matière de santé mentale et de harcèlement ;
  - le CNP sur le harcèlement sexuel et d'autres types de harcèlement ;
- collaborer avec HRD à la révision de la politique en matière de télétravail et d'horaires flexibles et veiller à sa mise en œuvre impartiale ;
- se concerter 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 ;
- œuvrer avec HRD à la mise en œuvre du plan d'action en matière de représentation géographique et de représentation des hommes et des femmes ;
- coopérer, quand cela est possible, avec ILO GED et HRD pour les Journées internationales, notamment la Journée internationale des femmes, l'IDAHOT, la Journée internationale des handicapés, etc. ;
- plaider auprès de HRD en faveur de la prise en compte de l'ascendance nationale et non uniquement de la nationalité pour attribuer un lieu d'affectation dans le pays d'origine, ainsi que d'autres prestations, notamment des avantages liés à la langue maternelle.

*V – Assurer un développement de carrière pour tous*

#### **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 la prise en compte, dans le contexte actuel de réduction des financements, des préoccupations du personnel dans la politique de formation et dans le système 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, en prévoyant notamment 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 tous les membres du personnel.

### Moyens d'action

#### **Politique de formation**

- Mise en œuvre de la politique de formation de manière équitable correspondant aux besoins de toutes les catégories de personnel à tous les niveaux, 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**

- Tenir compte des 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 du personnel ;
- Veiller à ce que le cadre de suivi du comportement professionnel concoure à l'évolution de carrière du personnel ; et
- Négocier des améliorations par l'intermédiaire du CNP.

### *VI – Un Syndicat encore plus fort*

#### **A – Communication**

Objectif : Cette année marquant le centenaire du Syndicat du personnel et des activités étant prévues à ce titre, ce groupe veillera à ce que le Syndicat communique avec le personnel de manière plus efficace tant sur les activités du centenaire que sur les problèmes actuels et sur 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 réseaux sociaux, etc.

- Actualisation du site web en anglais, français et espagnol.
- Mise à jour des notes d'information existantes sur des questions majeures telles que le Fonds d'entraide du Syndicat du personnel (SUAF), l'utilisation des cotisations des membres, le recrutement et la sélection.
- Amélioration du libellé des documents du Syndicat (en particulier ses dépliants et ses formulaires d'adhésion) de manière à le rendre plus inclusif.
- Rédaction de nouvelles notes d'information pour rendre les procédures mieux compréhensibles aux 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 de quoi elles traitent, en particulier les campagnes de recrutement, les activités de formation, etc.
- L'équipe des communications se réunira chaque semaine pour préparer les unes (« Manchette ») et les communiqués de presse hebdomadaires. Tous les membres resteront en contact étroit afin de pouvoir, en cas d'urgence, assurer une communication réactive entre le Syndicat et le personnel. Cette réactivité va s'avérer essentielle en raison du centenaire du Syndicat et des événements prévus auxquels il va donner lieu tout au long de l'année.
- 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.
- Le magazine UNION étant resté très discret l'an dernier, l'équipe des communications sollicite que des contributeurs du Siège et des bureaux extérieurs apportent des idées de sujets pour assurer cette année la publication du magazine annuel. N'hésitez pas à nous rendre visite sur : <http://unionmag.ilostaffunion.org>.
- Le site web est actuellement en cours d'actualisation et il va être restructuré. Il s'agit d'un travail de longue haleine mais l'équipe veut que l'information soit aussi exhaustive que possible et tout particulièrement dans les trois langues.
- Le Syndicat continuera sur cette lancée et mettra tout en œuvre pour améliorer la communication avec le personnel en ayant recours à tous les moyens dont il dispose et en s'appuyant sur les connaissances des membres de l'équipe.

## **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 d'information et de formation.

- Repérer et soutenir les services où une restructuration est en cours ou prévue pour 2020, en particulier en relation avec l'Examen des processus opérationnels.
- 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 2020.
- Organiser en 2020 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.

### *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 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), et contribuer à la mise à jour régulière et à la mise en œuvre efficace du plan d'action du COSH.
- Participer au groupe de travail du COSH sur le stress au travail et la santé mentale et contribuer à favoriser la mise en œuvre des recommandations adoptées par le Comité de négociation paritaire (CNP) en 2016.
- Appuyer le réseau des représentants du Syndicat pour les questions liées à la SST dans les bureaux extérieurs et au Siège par des activités d'information, de sensibilisation, d'assistance technique et de formation.
- 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 dans ce domaine.
- 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 telle 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 toutes les initiatives d'écologisation au sein de l'OIT, y compris dans le cadre de politiques d'ores et déjà existantes telles que celle relative au télétravail.
- Veiller à ce que le personnel soit tenu informé, par des communications et/ou des séances d'information, de l'évolution de la situation en ce qui concerne la sûreté, la sécurité et la santé au travail.

*I – Résoudre les problèmes du personnel affecté Hors Siège :*

Le 25 juillet 2019, le Syndicat du personnel et l'Administration ont signé un accord important sur les nouvelles descriptions d'emplois génériques du personnel de la catégorie des services nationaux et de la catégorie des services généraux sur les lieux d'affectation hors siège. C'est le fruit d'un travail fastidieux de négociation qui a duré deux ans. La mise en œuvre a été effective en septembre 2019. Chaque membre du personnel s'est vu attribué sa nouvelle famille et son nouveau grade. Quelques recours ont été déposés et l'administration a un délai de 3 mois pour fournir des explications nécessaires et/ou trouver des solutions appropriées à ces cas.

En ce qui concerne le Syndicat, le soutien aux collègues est toujours permanent afin d'aider les collègues qui le souhaitent de faire valoir leurs droits auprès de l'Administration. La conseillère juridique du Syndicat est également disponible pour donner des avis et conseils juridiques appropriés à chaque cas.

Le Syndicat reste donc en alerte permanente pour accompagner les demandes qui sont /seront portées à son attention.

La mise en place et l'effectivité des groupes d'examen indépendant (GEI) pour les reclassifications sur le terrain, est un objectif intimement lié à la mise en place des nouvelles descriptions des tâches. Cette procédure est liée à la circulaire 639, comme issue possible au cas où le fonctionnaire ne trouve pas satisfaction après la phase de mise en œuvre, sans limite de durée dans le temps. Le Syndicat fait un suivi en la matière afin que la mise en place de cette structure soit effective dans toutes les régions en 2020.

Les autres objectifs sont la poursuite, l'amplification du partage de l'information ainsi que la coordination entre les différentes régions et le siège en ce qui concerne :

- Les procédures de recrutement et de sélection à travers la mise en œuvre du Comité du recrutement et sélection, des affectations et de la mobilité (CRAM) ;
- Les perspectives de carrière, dans le cadre de la politique de mobilité, et prenant en compte les spécificités des différentes catégories de poste, en particulier postes sur TC, et les NO ;
- 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.
- La vigilance plus accrue concernant les conditions de contrat, en particulier les enquêtes périodiques sur les salaires.

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.
- 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.

## *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 :

2019 était l'année de déploiement final d'IRIS dans tous les bureaux extérieurs de la région Afrique. Le Syndicat doit être attentif à sa mise en œuvre 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 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.