

SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'OIT

Publication:

SU/AGM/2021/2/D.2

21 octobre 2021

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE SECONDE SESSION

21 octobre 2021

Rapport annuel du Comité du Syndicat du personnel
pour l'année 2021



Comité du Syndicat du personnel de l'OIT Rapport annuel pour l'année 2021

Malgré toutes les tempêtes, Il faut maintenir le cap

Le Comité du Syndicat du personnel a le plaisir de vous présenter le compte-rendu de toutes ses activités pour l'année 2021.

Cette année, fut une fois encore rythmée par bien des événements sur lesquels le Comité du Syndicat avait bien peu de prises. Ce fut d'abord la perpétration sans fin de la pandémie liée au COVID-19, rythmant au gré de ses pics de contamination, les mises en télétravail obligatoire du personnel de l'OIT, lui demandant à chaque fois un peu plus de résistance et de résilience. Ce fut aussi pour un certain nombre de nos collègues dans certaines parties du monde, des événements militaires, politiques ou économiques qui ont totalement bouleversé non seulement leur vie professionnelle mais ont parfois mis gravement en danger tout simplement leur vie.

C'est donc dans ce contexte perturbé que le Comité a essayé de maintenir le cap sur les objectifs réguliers fixés au début de l'année lors de sa première Assemblée générale tout en consacrant une grande partie de son temps en consultations ad-hoc avec l'administration afin de pouvoir sauvegarder les intérêts les plus pressants de nos membres les plus exposés, les domaines d'intervention étant bien sûr la santé, la sécurité et la sûreté.

Cependant, comme vous pourrez le découvrir dans les pages suivantes de manière plus détaillée, le Comité du Syndicat à travers l'ensemble de ses groupes de travail thématiques a néanmoins poursuivi un bon nombre de ses activités, que ce soit dans le domaine du développement de carrière en entamant des discussions avec l'administration sur la révision des familles d'emploi pour l'ensemble des professionnels et les services généraux au Siège, en préparant sa position sur une future révision de la politique sur le télétravail ou la politique des contrats, en défendant coûte que coûte les conditions d'emploi dans les instances onusiennes face à une Commission de la fonction publique toujours aussi offensive et bornée.

Toutes ces batailles, le Comité les a menées en prenant bien soin que toutes les catégories d'emploi soient défendues avec une mention particulière concernant la situation des collègues, de plus en nombreux au bénéfice de contrats de coopération technique. En effet, lorsque l'on est « TC », tous les problèmes rencontrés au niveau général sont toujours amplifiés par des situations d'insécurité contractuelle, générant beaucoup de stress, le sentiment de ne pas faire partie de la communauté et paralysant à juste titre parfois son envie de se battre pour des droits. Le Comité dans ce domaine a poursuivi ses efforts en supportant à titre individuel tous les collègues le demandant, en continuant à faire l'inventaire des dysfonctionnements et des inégalités de traitements par l'intermédiaire de son groupe de travail, en faisant pression sur l'administration afin qu'elle applique tout simplement les règles valables pour tous, en incluant systématiquement la problématique TC dans chaque sujet de négociation (formation, mérite, santé et sécurité au travail ...). Mais, ne nous voilons pas la face, afin que ce sentiment d'appartenance de tout un chacun soit renforcé, seule la négociation sur la révision de la politique contractuelle pourra apporter des garanties solides à cet effet.

En tous cas, les membres peuvent être assurés que le Comité n'a, encore une fois pas ménagé ses efforts pour défendre leurs intérêts dans ces temps mouvementés et qu'il poursuivra les objectifs fixés avec détermination, particulièrement dans l'année de toutes les transitions qui s'annonce.

Partie 1 – Objectifs et domaines d'action prioritaires pour 2020 - 2025
--

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.*

Partie 2 – Objectifs pour 2021

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.

Co-présidente du Comité de négociation paritaire : Catherine Comte-Tiberghien

Co-Secrétaire: Yvan Poulin, Maria Prieto

Membres: Harvey Addo-Yobo, Carlos Carrión Crespo, Séverine Deboos

Conseillers techniques : La conseillère juridique du Syndicat et l'ensemble des membres du Comité selon le sujet mis à l'ordre du jour du Comité de négociation paritaire

- La pandémie due à la COVID-19 et ses répercussions sur les travailleuses et travailleurs de l'OIT, toujours présente en 2021, fait désormais partie des sujets récurrents discutés avec l'administration. En effet, toutes les conséquences générées par ce virus sur le monde du travail doivent faire l'objet d'une attention soutenue de la part du syndicat, que ce soit dans le cadre du retour au Bureau complet ou partiel, les mesures de santé, sécurité et hygiène, la surveillance de la santé mentale du personnel etc. On a noté au courant de cette année 2021 un relâchement de la part de l'administration à systématiquement impliquer bien en amont le syndicat pour les consultations relatives aux directives ou IGDS à mettre à jour en fonction de la situation de la pandémie comme si la normalité de la pandémie avait fait reprendre les mauvaises habitudes de l'administration. Un autre problème survenu dans ce contexte de pandémie et qui doit absolument être réglé dans les plus brefs délais est l'absence systématique de consultation avec le COSH, organe qui devrait être pourtant la pierre angulaire des décisions en matière de sécurité et santé au travail.
- Le Syndicat et l'administration, dans le cadre du JNC ont effectivement cette année établi un programme conjoint d'action en établissant des priorités. Malheureusement ce que constate le syndicat c'est que peu de dossiers tels que la révision de l'IGDS sur les heures flexibles de travail ont avancé alors que le Syndicat en avait fait une priorité majeure étant données les circonstances alors que HRD a mis beaucoup de pression sur d'autres dossiers qui selon le syndicat étaient moins urgent. Le syndicat s'est aussi beaucoup interrogé sur la nécessité de mettre en place une Stratégie quinquennale des ressources humaines à moins d'un an de passation de pouvoir entre Directeurs généraux.
- Le renforcement des capacités en matière de négociation des membres du comité s'est exercé par la pratique en les incluant plus régulièrement dans les différentes négociations

thématiques ou par le truchement des groupes de travail, les anciens coachant les nouveaux. Mais il y a quand même nécessité de renforcer les compétences syndicales de base des nouveaux entrants, au siège ou sur le terrain d'ailleurs, afin d'être complètement efficace à l'avenir.

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.

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

Conseiller Technique : Manuel Cespedes Ocampo

Suppléant : Carlos Carrión-Crespo

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

Membres : Harvey Addo-Yobo, Carlos Carrión-Crespo, Laurence Dubois, Sophie Guerre Chaillet, Chantal Nahimana, Maria Prieto, Ana Catalina Ramirez, Azza Taalab, Clara Van Panhuys, Christiane Wiskow

Réalisations :

En 2021, le comité de recrutement, d'affectation et de mobilité (RAMC) s'est réuni 8 fois dans le cadre des concours des services généraux (SG) et des sessions RAPS. Depuis janvier 2021, et au moment de la rédaction de ce rapport, deux sessions RAPS ont eu lieu et RAPS 3 était en préparation par la DRH.

Lors des réunions du RAMC, les représentants comité font de leur mieux pour parvenir à un consensus sur la base des points de vue de la CUS. Lorsque le consensus n'est pas possible, une recommandation séparée du comité est faite. Cette dernière est capitale lorsque les collègues décident de faire appel, car la Commission consultative paritaire de recours (CCPR) sera en mesure de connaître la position du Syndicat du personnel concernant un concours.

Demande d'ouverture de postes vacants et examen de l'avis de vacance de poste

Le comité participe activement au processus de recrutement, en commençant par l'examen des descriptions de poste (JD) pour les RAPS et les concours GS - Environ 40 JD ont été examinées par le Syndicat jusqu'à présent. Le comité vise à garantir que les postes vacants constituent de réelles opportunités de carrière pour les collègues qualifiés.

Les représentants du Syndicat du personnel sont extrêmement vigilants lors de l'examen des descriptions de poste (JD) et à chacune des trois (3) étapes de la procédure de pourvoi des postes vacants (voir également l'annexe I du statut) :

Étape 1 : Au sein du RAMC, les représentants du comité examinent et participent aux recommandations sur les propositions de transfert de collègues sans concours - pour des raisons humanitaires et médicales, une obligation légale du Bureau, un poste aboli, etc. Le comité poursuit ses efforts pour protéger les intérêts du personnel à cette première étape du processus.

Étape 2 : transferts dans le même grade ou par mobilité.

Le comité prend très au sérieux la frustration apparente constatée à cause de cette deuxième étape, certains collègues la considérant comme un frein au développement de leur carrière. Néanmoins, l'effet domino des réaffectations pour mobilité a entraîné la création de postes vacants, ce qui représente une réelle chance pour les collègues de faire progresser leur carrière par le biais de la concurrence.

Étape 3 : pourvoir les postes vacants par concours.

Le Syndicat du personnel, par le biais de ses représentants au RAMC, continue de défendre vigoureusement les intérêts des collègues participant aux concours, lors de l'examen des dossiers, en attirant l'attention sur les irrégularités dans les listes longues et courtes.

Les défis à venir :

Le comité prend très au sérieux les plaintes des collègues qui n'ont pas été retenus pour des postes pourvus aux trois étapes du processus de recrutement. En garantissant la confidentialité, le comité a partagé les préoccupations du personnel avec le DRH et d'autres membres du RAMC.

Le comité a constaté une fois de plus la confirmation de la tendance à la diminution et au déclasserment des postes d'agents des services généraux mis au concours. Le déclasserment des postes P est également noté. Qu'en est-il du développement de la carrière des collègues du BIT ?

Le comité a soulevé, à plusieurs reprises, la question récurrente de la partialité de la langue anglaise dans de nombreux JD, avec une tendance à exclure de nombreux candidats potentiels mieux qualifiés au profit des candidats anglophones, ce qui, selon le comité, est inacceptable dans une organisation multilingue.

Le rôle du membre indépendant du panel technique est essentiel dans la troisième étape du processus de sélection. L'organisation de sessions de partage d'expériences et de conseils avec les membres indépendants du panel est toujours en attente.

Le comité participe à l'examen par le DRH des descriptions de postes génériques (GJD) pour le personnel des services généraux au siège et la catégorie professionnelle. Notre objectif est d'obtenir des GJD qui offrent de réelles possibilités de développement de carrière aux collègues.

Sept ans après la signature de la convention collective sur une procédure de recrutement et de sélection, il est grand temps de clarifier et d'améliorer la procédure de recrutement et de mobilité afin que la diversité devienne réellement une marque de fabrique de l'Organisation.

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.

Coordinatrice : Catherine Comte-Tiberghien

Membres : Laurence Dubois, Séverine Deboos, Guillaume Filhon, Yuka Okumura, Yvan Poulin, Clara Van Panhuys

Le Syndicat s'est employé tout au long de l'année à défendre au niveau individuel et collectif les emplois existant des collègues en fonction des règles en vigueur et quelques soient leur type de contrats. Les situations varient beaucoup. Cette année, le Syndicat a été en mesure de soutenir dans leurs actions avec succès plusieurs collègues dans des situations de fin de contrat, que ce soit au siège ou sur le terrain. Il est clair que lorsque les collègues, particulièrement ceux travaillant sur des projets de coopération technique, au lieu de se battre isolément, parviennent à se concerter pour une action commune, les solutions ont toujours plus de chance d'aboutir.

Sur un plan plus général, la question de la révision de la politique des contrats, a été mis dans le top trois des priorités du Syndicat dans le cadre du Comité de négociation paritaire. Cependant, en dépit des efforts répétés de sa part pour organiser si nécessaire des séances marathon de négociation, le syndicat n'a d'une part reçu toutes les informations nécessaires (c'est-à-dire identiques à celles détenues par l'administration) à de telles discussions, notamment la visibilité financière nécessaire, au moins à moyen terme, aux changements proposés. Parallèlement, le Syndicat a, dans chaque discussion plus détaillée sur un sujet particulier (mérite, formation etc..) requis la nécessité pour l'administration d'étendre aux fonctionnaires sous contrat de coopération technique les toutes les dispositions statutaires applicables.

III – Un parcours d'évolution de carrière pour tout le personnel

Coordinateurs : Carlos Carrion-Crespo, Maria Prieto

Membres : Harvey Addo-Yobo, Manuel Cespedes ocampo, Guillaume Filhon, Chantal Nahimana, Azza Taalab

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.

Comme vous pouvez le constater dans les objectifs définis, la promotion personnelle couvre plusieurs domaines.

Le groupe conjoint sur les promotions personnelles a finalisé l'exercice 2020 pour le personnel G et l'exercice 2019 pour le personnel P, qui comporte deux étapes. Le Syndicat du personnel fera tout son possible pour que le groupe rattrape son retard le plus rapidement possible.

Le Syndicat du personnel a apporté son soutien aux collègues qui ont demandé une révision de l'exercice de reclassement sur le terrain.

L'harmonisation du processus de recrutement et de sélection est également une question importante pour garantir l'équité et la transparence. Le Syndicat du personnel et l'Administration se sont mis d'accord sur les termes de référence pour la révision des descriptions de postes (JD) pour le personnel du siège.

L'exercice de titularisation de l'ensemble du personnel est à jour.

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.

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

Membres du Conseil Paritaire de la formation : Chantal Nahimana, Maria Prieto, Olga Strietska-Illina, Azza Taalab

Politique de formation : Après plusieurs années d'interruption, le Comité paritaire de formation (CPF) s'est réuni quatre fois en 2021 et a discuté de la stratégie d'apprentissage proposée par l'OIT. Dans ce cadre, le Syndicat du personnel a son mot à dire sur l'utilisation des fonds de développement du personnel, l'impact des dépenses de formation et l'évaluation de la manière dont les programmes de formation proposés répondent aux besoins et aux demandes des membres du personnel. Le Syndicat du personnel saisira cette occasion pour veiller à ce que chaque formation indiquée dans les rapports d'évaluation soit réalisée et, dans le cas contraire, les responsables devront justifier son absence.

Gestion des performances : Les augmentations de mérite sont désormais liées aux rapports de performance et ceux correspondant aux trois dernières années ont été publiés. La transparence du processus s'en est trouvée accrue, et il est désormais possible d'en signaler les failles et de suggérer des améliorations. Le Syndicat du personnel a souligné son objectif de préserver l'intérêt du personnel dans cet exercice afin que le cadre de gestion des performances constitue un véritable outil pour aider les collègues dans leur développement de carrière. Le télétravail à temps plein et la suspension des voyages de service ont accru l'utilisation du processus de révision à mi-parcours afin d'ajuster les résultats proposés au début de l'année. La situation de nos collègues travaillant sur des projets de coopération au développement fait partie de cette discussion et le Syndicat du personnel tiendra tout le personnel informé en temps utile de toute évolution de la situation sur ces questions importantes.

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.

Coordinateurs : : Laurence Dubois, Guillaume Filhon

Conformément à la décision issue de la 1^{re} session de l'Assemblée générale annuelle en 2019, le Groupe de travail sur la coopération technique a été créé sur la base d'un premier groupe ad hoc, lui-même issu d'un appel aux personnes souhaitant y participer et il est composé de membres du Syndicat tant du siège que des bureaux extérieurs. Le groupe a organisé ses actions sur la base des conclusions du rapport compilé précédemment offrant de solides arguments au sujet des différences dans les conditions d'emploi, y compris en termes d'évolution et de reconnaissance de carrière, entre le personnel relevant du budget de la coopération au développement et celui relevant du budget ordinaire. Ces actions ont été menées sur 4 axes :

- Mener des actions d'information et de communication sur les conditions d'emploi et les droits du personnel auprès des fonctionnaires de la Coopération technique et de ceux relevant du budget ordinaire ; ces actions devant être organisées par le Groupe de travail sur la coopération technique avec l'appui du Bureau et de l'équipe de la communication du Syndicat. Dans ce contexte, le groupe a d'abord mené des consultations sur la base du rapport remis, afin d'illustrer les éléments qui s'y trouvaient collectés par des témoignages concrets. Il a par la suite mis sur pied, sur la base de ces témoignages, un questionnaire visant à déterminer la fréquence des inégalités constatées. Ce questionnaire, en cours de finalisation, sera diffusé à l'ensemble du personnel sous peu.
- Aborder avec HRD toutes pratiques de gestion illégales et, si nécessaire, soutenir des collègues souhaitant présenter des recours légaux en conformité avec les règles et procédures de l'OIT. L'ensemble des revendications et réactions portées par le syndicat sont à présent sous-tendues par la revendication permanente d'égalité entre personnel sous

coopération technique et personnel relevant du budget régulier. Ce fut notamment le cas pour assurer une égalité d'accès aux mesures de soutien dans le cadre de la COVID, pour assurer un appui aux personnel sous contrat de coopération technique au Bureau d'Alger, ou pour préparer l'IGDS portant sur les arrangements de télétravail.

- Demander des modifications au Statut du personnel pour remédier aux différences injustifiées et injustes entre le personnel engagé au titre de la CT et celui relevant du budget ordinaire, susceptibles de résulter des règles actuellement applicables. Ce fut le cas pour les discussions relatives à la préparation des IGDS sur la maternité ou l'échelon au mérite.
- Soumettre au Groupe de travail sur la politique des contrats le rapport qui, joint aux rapports/notes en provenance d'autres groupes de travail, viendra enrichir la politique contractuelle et d'autres négociations pour veiller à la non-discrimination entre les catégories de personnel d'ancienneté égale, surtout après un certain temps d'ancienneté fixé à 5 années, et au respect d'Une Seule OIT.

La politique des contrats est toujours en attente de négociation avec l'administration dans le cadre du Comité de négociation paritaire (CNP). La nécessité de voir cette négociation avancer est régulièrement rappelée par le Syndicat, qui demande également à avoir accès à toutes les informations pertinentes nécessaires pour pouvoir la poursuivre. Les négociations à venir exigeront également que l'on prête toute l'attention requise au contexte général des conditions de travail des fonctionnaires des NU.

En attendant, le Syndicat du personnel continue de se pencher, au cas par cas, sur la situation de collègues en situation précaire. Réalisant à quel point ce problème est devenu urgent, il n'a de cesse de faire à nouveau tout son possible pour maintenir la question dans les toutes premières priorités de l'ordre du jour de l'administration.

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 385¹) 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.

¹ Disponible sur le site web de la SST : https://www.ilo.org/dyn/osh/intranet.home?p_lang=en.

- 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.
- 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.

Membres Titulaires du Comité sur la santé et la sécurité au travail : Christiane Wiskow, Ana Catalina Ramirez

Membres suppléants: Carlos Carrión-Crespo, Maria Prieto

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

Membres : Carlos Carrión-Crespo, Maria Prieto, Ana Catalina Ramirez

Conseillers Techniques : Andrew Christian, Jean-Louis Dominguez (Sécurité), Juergen Menze, Tzvetomira Radoslavova

Réalisations

Le travail de cette année a été marqué par les mesures liées au COVID-19 et par leurs effets sur la sécurité et la santé du personnel de l'OIT, à commencer par la période de télétravail obligatoire en mars dernier au siège et dans de nombreux pays et, plus tard, par la préparation des mesures pour le Retour au Bureau (RTO). Alors que nous étions tous confrontés aux difficultés engendrées par cette situation exigeant de s'adapter en permanence à de nouvelles informations

et dispositions, nous aimerions souligner que cela a donné un nouvel élan aux questions relatives à la SST au sein des services de l'OIT.

Le Syndicat du personnel a participé à toutes les réunions du Comité de la SST qui échangeaient des informations sur la situation du COVID-19, ainsi qu'aux préparations du Retour au Bureau, en termes de méthodes et de mesures d'évaluation des risques prises au siège. Nous avons accueilli favorablement l'implication active du personnel du siège dans l'évaluation du risque et la préparation du Retour au Bureau. En outre, nous avons apporté sans relâche des commentaires et des contributions à des documents d'orientation élaborés par l'administration, en nous assurant que les inquiétudes exprimées par des collègues sur l'ensemble du globe lui étaient bien transmises.

Le Syndicat a par ailleurs transmis aux représentants du personnel des informations relatives à la SST, tant spécifiques que générales, par exemple lors de l'Assemblée mondiale. Nous avons ensuite répondu à des demandes de représentants du personnel dans des bureaux de pays – à la fois celles liées au COVID-19 et celles portant sur des questions générales de SST –, et avons facilité la communication et l'échange d'informations avec le Coordinateur de l'OIT pour les questions liées à la SST. Le Syndicat du personnel a également organisé une réunion virtuelle avec nos collègues à Beyrouth pour s'informer de leurs besoins après l'explosion dévastatrice et déterminer des mesures de soutien constructives. En outre, le Syndicat a pris part au groupe de travail mixte de la SST sur la gestion du stress lié au travail et la santé mentale qui a procédé à un réexamen des documents IGDS pour répertorier les besoins éventuels de combler des lacunes et d'actualiser et consolider des orientations existantes. Le Syndicat a par ailleurs maintenu la communication avec le projet de rénovation du bâtiment afin de porter à son attention les préoccupations du personnel.

Défis à venir

En dépit des avancées réalisées concernant les matériels de formation à la SST, la réponse au COVID-19 a absorbé toutes les capacités en termes de temps et d'expertise, de sorte que la mise en œuvre de la formation n'a pas pu démarrer comme prévu. Pourtant, de nombreux représentants ont souligné l'urgence de ces besoins de formation.

La reconnaissance de l'importance du dialogue social interne et de sa mise en œuvre effective même pendant la réponse à la crise, à savoir la consultation du personnel et de ses représentants, doit encore être améliorée dans de nombreux bureaux. En outre, la participation du COSH à la définition de mesures de SST dans le contexte de la réponse au COVID-19 et de procédures de Retour au Bureau n'est pas encore acquise et doit être par ailleurs renforcée dans de nombreux bureaux, y compris au siège.

Nous aimerions rappeler que la création d'une culture de la sécurité, de la sûreté et de la santé au travail est un enjeu à long terme qui exige la vigilance et l'effort de chacun(e) dans ses tâches quotidiennes, de même que l'engagement à activement mettre en œuvre la politique de l'OIT en matière de SST.

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.

Coordinatrice: Catherine Comte-Tiberghien

Membres: Guillaume Filhon, Sophie Guerre, Azza Taalab, Sergio Velasco

Conseillers techniques : François Kientzler (Anciens), Cherry Thompson-Senior

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

Cette année encore, le Syndicat a été actif et a entretenu des liens étroits avec la CAPS. Deux des membres du Comité du Syndicat sont aussi membres élus au Comité de gestion de la CAPS ce qui lui permet d'être mieux au fait des décisions concernant la couverture santé des participants à la Caisse. « SHIF online » le système permettant aux assurés de faire leurs demandes de remboursement en ligne a atteint sa vitesse de croisière avec un taux de satisfaction positif mais les collègues sur le terrain dénoncent toujours la lenteur des remboursements. Le point noir demeure toujours l'accès aux soins pour l'ensemble de ces mêmes collègues. Il semble que le nouveau système mis en place concernant les établissements agréés dans chaque lieu d'affectation ne soit pas encore bien communiqué et le syndicat va devoir encore insister auprès de la Caisse pour que les collègues principalement sur le terrain puissent s'approprier pleinement cet outil et le faire évoluer si des prestataires de santé manquent sur cette liste. Cette série de mesures d'améliorations tangibles renforce la conviction du comité que cette caisse de santé est vraiment adéquate pour la taille et la spécificité de l'Organisation à condition bien sûr que l'administration y mette des moyens suffisants, que ce soient en termes de ressources financières ou de ressources humaines. Mais le retour des collègues du terrain beaucoup plus mitigé et sceptique doit être pris en compte et porté à la connaissance de la caisse afin que celle-ci continue ses actions d'information et d'amélioration si nécessaire. Par ailleurs, Une étude actuarielle a eu lieu cette dernière année qui entrainera des

discussions supplémentaires dans lesquelles les représentants des participants à la Caisse feront leur possible pour prendre les meilleures décisions destinées à garantir sa pérennité. Les membres représentants les assurés ont aussi participé à des groupes de travail internes à la caisse afin d'en améliorer sa gouvernance et sa viabilité.

Caisse de pensions

En ce qui concerne la Caisse de pensions, les représentants des participants ont été présents à la réunion annuelle qui s'est tenue entièrement virtuellement, COVID oblige, et ont défendu, comme à l'accoutumée, les intérêts du personnel de l'OIT. Un point à l'ordre du jour faisait peser une menace sur le futur de la représentation de l'OIT au sein du Pension Board mais nos représentants ont fait en sorte de limiter les dégâts. La situation financière du Fonds de pension est bonne. Pour des informations plus détaillées sur le fonds, le syndicat encourage ses membres à directement consulter son site web (<https://www.unjspf.org/fr/the-69th-session-of-the-un-pension-board-concludes-confirming-excellent-performance-of-the-un-pension-fund/>)

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.

Coordinatrice : Clara Van Panhuys

Membres : Chantal Nahimana, Maria Prieto, , Azza Taalab, Severine Deboos, Yuka Okumara, Ludovic Caprini

Conseillers techniques : Jurgen Menze, Ilka Schoellmann, Lou Tessier, Gurchaten Sandhu

Le groupe de travail a continué à s'engager dans des activités pertinentes chaque fois que possible pour atteindre l'objectif d'améliorer l'environnement de travail de tous les fonctionnaires de l'OIT en combattant toute forme de discrimination et en promouvant l'inclusion, l'égalité et la diversité tout en facilitant la recherche d'un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée sur un lieu de travail exempt de violence et de harcèlement.

Stratégie des Nations unies pour l'intégration des personnes handicapées (UNDIS)

La stratégie des Nations unies pour l'intégration des personnes handicapées (UNDIS) "est une stratégie globale visant à garantir que le système des Nations unies est adapté à ses objectifs en matière d'intégration des personnes handicapées. Elle fournit une base pour des progrès durables et transformateurs en matière d'inclusion du handicap à travers tous les piliers du travail des Nations Unies". L'UNDIS a une composante sur la culture organisationnelle, y compris l'emploi et le développement des capacités du personnel. Le Comité du Syndicat de l'OIT a reçu un briefing de

GEDI sur les indicateurs pertinents de l'UNDIS, y compris celui concernant l'emploi et le développement du personnel.

Journée internationale de la femme

Cette année, le Syndicat du personnel a commémoré la Journée internationale de la femme par diverses actions, notamment une vidéo présentant les femmes du Comité et du secrétariat du Syndicat du personnel diffusée par les médias sociaux, ainsi qu'un événement organisé par le Comité du Syndicat conjointement avec GEDI sur le thème « Conversation sur les femmes et le leadership : ensemble vers une plus grande égalité des sexes à l'OIT ». L'événement a fourni une bonne occasion de discuter, de réfléchir et de célébrer les efforts pour promouvoir une plus grande égalité entre les sexes au sein de l'OIT, en mettant l'accent sur les femmes et les dirigeants de l'OIT au siège de l'OIT et dans les bureaux extérieurs, y compris les équipes de projet.

Nouveau régime de travail flexible

Le Comité du Syndicat a collaboré et négocié avec le DRH pour le développement d'un nouveau régime de travail flexible, mettant ainsi à jour la politique actuelle de télétravail et d'autres régimes de travail à la lumière également des mesures de réponse de la COVID-19.

Une politique de congé parental inclusive

Des consultations ont eu lieu avec HRD sur la proposition de réviser la politique de congé de maternité et de paternité pour une politique de congé parental plus inclusive, conformément à l'objectif de promouvoir l'égalité des sexes et l'équité dans la rétention et l'accès aux opportunités de carrière.

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).

Coordinatrice : Catherine Comte-Tiberghien

Membres : Manuel Céspedes Ocampo, Carlos Carrión-Crespo, Yvan Poulin

Le Comité du Syndicat a décidé cette année de renforcer sa présence au sein de la fédération à laquelle il appartient, la CCISUA, en faisant élire un de ses membres au sein de son bureau exécutif. Cette présence accrue permet au syndicat de l'OIT d'avoir une visibilité accrue des enjeux présents au sein du système commun des Nations unies et de participer plus activement aux travaux de la Commission de la Fonction Publique Internationale et de faire passer ses objectifs (établir un véritable système de négociation au sein des Nations unies) au premier plan. Ce sont beaucoup de réunions et d'engagement supplémentaires qui sont nécessaire pour que le Syndicat puisse avancer dans ce domaine. Le bénéfice d'une telle présence se fait déjà sentir notamment dans les groupes de travail destinés à la révision des méthodologies de l'établissement des salaires ou dans les discussions de fond sur l'avenir du travail au sein des Nations Unies.

Le Syndicat a également été présent dans la défense des droits des collègues sur le terrain en utilisant toutes les synergies existantes entre lui et les syndicats locaux. Il a également continué à apporter son soutien aux Fédérations locales d'associations et de syndicat du personnel des Nations unies (FUNSA) afin d'être mieux armé lors de futures campagnes pour défendre les conditions d'emploi et de travail sur le terrain.

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.

Coordinateur : Harvey Addo-Yobo assisté par Yvan Poulin

L'équipe de communication s'est réunie virtuellement chaque semaine pour préparer les titres et les communiqués de presse hebdomadaires. Les membres de l'équipe sont restés en contact étroit les uns avec les autres afin que le Syndicat du personnel et le personnel puissent entrer en contact très rapidement en cas d'urgence. Cette capacité de réaction rapide s'est avérée cruciale et a permis au personnel d'être informé à temps des développements.

Le Syndicat du personnel communique principalement par le biais de titres, de bulletins et communiqués. L'équipe de communication a apporté son aide en fournissant la conception et le matériel pour les affiches et les publications sur les écrans d'accueil au siège, le site web, Twitter, Facebook et d'autres plateformes de médias sociaux.

Le magazine UNION (désormais Union Blog) a été assez calme cette année, toujours en raison de la pandémie de COVID-19, car les rédacteurs ont été occupés par d'autres questions. En dehors de cela, il n'y a pas eu beaucoup de contributeurs. Cela dit, les contributions des membres du personnel qui ont quelque chose à dire sont toujours les bienvenues, et nous ne pouvons que vous encourager à visiter notre site à l'adresse <http://unionmag.ilostaffunion.org>.

Le site internet a été remanié et nous procédons actuellement à la migration de son contenu. Un processus long, mais nécessaire si l'équipe veut fournir des informations complètes en trois langues, ce qu'elle est déterminée à faire. Lentement mais sûrement, nous y sommes presque.

Le Syndicat du personnel entend poursuivre ses efforts et faire tout ce qui est en son pouvoir pour améliorer la communication avec le personnel. Pour ce faire, il utilisera tous les moyens à sa disposition et toute l'expertise 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.

Coordinateur : Yvan Poulin assisté par Carlos Carrion-Crespo, Catherine Comte-Tiberghien, Clara Van Panhuys

Appui à l'encadrement des Délégués de service dans leurs tâches

Tout au long de l'année écoulée, le Comité du Syndicat a résolument appuyé son réseau de délégués de service au siège, en dépit du confinement, en faisant un usage accru du groupe WhatsApp et de Teams, où les Délégués ont été tenus informés de l'évolution de la situation et ont été en mesure de faire part de leurs besoins et de leurs nouvelles. Cela nous a permis d'élire de nouveaux délégués de service et de garantir la continuité de notre représentation en dépit des obstacles.

En outre, les réunions régulières par Teams ont permis de renforcer le sentiment d'appartenance à un réseau. Les expériences de chacun ont été profitables à tous et l'esprit de collaboration entre délégués de service a pris un nouvel essor.

Campagne et organisation des adhésions au Syndicat

À ce stade de l'année, en octobre, le Syndicat du personnel a accueilli 100 nouveaux membres – 88 dans les bureaux extérieurs et 12 au siège.

Partie 3 – Actions périodiques et régulières

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.

Coordinatrice: Séverine Deboos, assistée par Sophie Guerre

- La Convention n° 190 de l'OIT a été promue dans les bureaux extérieurs afin d'éviter la violence et le harcèlement et de renforcer le mécanisme de traitement des griefs pour un jugement juste et équitable des plaignants. Cela s'est fait par le biais de la sensibilisation et du renforcement des capacités lors des réunions régionales en Europe et dans les États arabes, ainsi qu'en Asie et dans le Pacifique. Les représentants régionaux titulaires et compétents ont également apporté leur soutien aux membres lorsque cela était nécessaire et quelques cas ont également été transmis par les canaux appropriés.
- Alors que la révision prévue des politiques de sécurité et d'évacuation pour respecter l'égalité de traitement du personnel dans les lieux d'affectation à haut risque sera reconsidérée pour l'année prochaine, le Comité du Syndicat du personnel a suivi de très près les actions et le soutien aux bureaux au Myanmar, en Haïti et en Afghanistan, en veillant à ce que la sûreté et la sécurité de tous les collègues soient prises en compte.
- Compte tenu de la poursuite du télétravail obligatoire et de la situation médicale dans le monde, le rôle et les fonctions du COSH dans tous les lieux d'affectation ont été renforcés par un plus grand partage d'informations et par des formations. Les comités SST de plusieurs bureaux en Europe et dans les États arabes ont participé à l'exercice RTO qui a suivi le verrouillage de COVID-19. Les activités ont été planifiées et mises en œuvre en coordination avec le Syndicat. Le degré de cette coopération a varié d'un bureau à l'autre mais a été satisfaisant en général. En Afrique, la nécessité de renforcer les comités SST dans tous les lieux d'affectation est discutée lors des réunions mensuelles avec l'équipe du directeur régional (le directeur régional adjoint et le coordinateur régional des ressources humaines).
- L'alignement des procédures de recrutement et de sélection par la mise en œuvre du Comité de recrutement, d'affectation et de mobilité (RAMC) est en cours de discussion avec l'administration, en particulier pour la région Afrique et pour les États arabes. Dans l'intervalle, des progrès ont été réalisés dans un certain nombre de bureaux extérieurs pour promouvoir

des processus transparents et équitables et pour promouvoir une politique de mobilité garantissant la mobilité du personnel de longue date dans un lieu d'affectation.

- Une grande attention a été accordée à la prise en compte de la réalité du terrain dans toutes les discussions et négociations. En particulier, par le biais des titulaires régionaux, des retours d'information et des contributions ont été recueillis afin d'éclairer les apports du Comité sur la future politique d'aménagement flexible du travail.
- Des discussions régulières ont lieu chaque mois avec tous les représentants régionaux par vidéoconférence, ce qui constitue un moyen efficace de faciliter le partage d'informations et d'expériences dans la mise en œuvre pratique des priorités indiquées ci-dessus.
- Les réunions régionales pour l'Europe et les États arabes et l'Asie et le Pacifique ont été organisées avec succès en septembre et en octobre respectivement par vidéoconférence.

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.

Trésorière : Séverine Deboos

Alors que toutes les dispositions financières avaient été prises pour que le Syndicat du personnel puisse organiser la célébration de son Centenaire et sa réunion mondiale, conformément à ses exigences statutaires, les plans ont dû être reconsidérés compte tenu du contexte de crise dû aux épidémies du COVID 19 et des perturbations des activités prévues.

Le niveau des dépenses pour l'année 2020 est bien inférieur au budget prévu avec des économies sur toutes les missions, l'hospitalité, les coûts de communication et les réunions.

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.

Membres : Chloé Charbonneau-Jobin, Carlos Carrion-Crespo, Catherine, Guillaume Filhon

Le Syndicat n'a pas cessé de fournir conseil et assistance juridique tout au long de cette année encore très particulière en dépit du contexte pandémique qui a perduré. Nous avons noté une recrudescence des réclamations individuelles à partir de la seconde moitié de l'année. Le Syndicat avait remarqué que le nombre de réclamations formelles présentées à HRD et à la Commission consultative paritaire de recours (« CCPC ») était en nette baisse durant la seconde moitié de 2020 tout en notant une augmentation des cas faisant l'objet de discussions et résolutions informelles avec l'Administration. L'année 2021 semble donc marquer un retour vers la « normalité » en terme de nombre de réclamations formelles.

Le Syndicat déplore que plusieurs conflits ou problèmes de relations de travail semblent être directement liés à la politique des contrats et notamment au manque de cohérence entre les conditions de travail des fonctionnaires assignés à des projets de coopération technique et ceux nommés à des postes sur le budget régulier et la situation de précarité des premiers envers les seconds. Si cette situation n'est pas nouvelle, avec l'augmentation continue du nombre de fonctionnaires dits « TC » qui maintenant dépasse celui des fonctionnaires sur le budget régulier (50.2% versus 49-8%), il importe plus que jamais de régler cette question. Le Syndicat est convaincu que cela contribuera grandement à garantir un milieu de travail plus sain et équitable pour tous.

Au cours de l'année écoulée, la plupart des consultations donnant lieu à des interventions de toute sorte du Syndicat du personnel incluant une assistance pour des réclamations formelles ont porté sur les sujets suivants :

- Demande d'indemnisation auprès du Comité de Compensation ;
- Demandes concernant la classification des emplois et les recours ;

- Questions sur les termes et conditions d'emploi pour le personnel sous contrats TC y compris cas de succession de contrats précaires ;
- Procédures de recrutement et de sélection;
- Mesures d'accommodements au travail ;
- Salaire et prestations après promotion et/ou nomination ;

Points marquants

Le Syndicat remarque une hausse des consultations au sujet des demandes de reconnaissance pour des accidents ou des maladies imputables à l'exercice de fonctions officielles et constate que le personnel n'est pas suffisamment bien informé sur la procédure à suivre afin de présenter une demande de compensation.

Concernant la question des accommodements en milieu de travail, le Syndicat espère que les modifications en cours aux politiques existantes à la suite de l'entrée en vigueur de la politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (IGDS Numéro 590 du 16 septembre 2021) permettront des améliorations concrètes aux conditions de travail des fonctionnaires qui ont besoin d'être accommodés et d'éviter des réclamations en la matière. Rappelons qu'un cas lié à ces questions demeure en attente de décision devant le Tribunal administratif de l'OIT.

Sur la classification des postes, le Syndicat apporte assistance à des fonctionnaires dans au moins trois réclamations en cours devant la CCPC dont deux dossiers portent sur l'application des nouvelles descriptions de tâches génériques dans les bureaux hors-siège.

Le Syndicat du personnel déplore qu'encore cette année une décision du Directeur général à la suite d'une enquête sur des allégations de harcèlement est à l'origine d'une requête devant le Tribunal administratif de l'OIT. Depuis l'entrée en vigueur de la procédure prévue par l'article 13.4 du Statut du personnel, il s'agit d'au moins de la troisième requête présentée par le Syndicat au nom d'un de ses membres devant le Tribunal sur l'interprétation et l'application de cette disposition et de l'Accord collectif sur la prévention et la procédure d'enquête. Le Syndicat réitère son engagement à tout mettre en œuvre afin que le BIT respecte le droit de ses membres et du personnel de travailler dans un environnement de travail sain et exempt de harcèlement et prenne les mesures qui s'imposent afin de prévenir le harcèlement et intervenir sans délai lorsque des actes constitutifs de harcèlement sont portés à son attention.

En 2021, le TAOIT n'a rendu que deux jugements sur des plaintes présentées par des fonctionnaires de l'OIT et le Syndicat du personnel ne représentait aucun des plaignants. Toutefois, le Syndicat attend des décisions au début de 2022 sur des requêtes pour lesquelles il représente les requérants qui feront l'objet d'un examen par le Tribunal lors de sa 133^e session et dont il fera rapport l'an prochain.

Finalement, après plus d'une année de pandémie ayant contraint les fonctionnaires à effectuer du télétravail, c'est à regret que le Syndicat est tenu d'informer ses membres que les discussions avec l'Administration sur la mise-à-jour de la politique sur l'organisation flexible du travail (IGDS No. 142 du 1^{er} février 2010) n'ont toujours pas encore abouti. Le Syndicat a fait parvenir ses commentaires et observations sur une proposition de politique amendée il y a de nombreux mois déjà (mai 2021). Nous avons bon espoir que d'ici à la fin de l'année, le BIT se dote d'une nouvelle politique mieux adaptée aux besoins du personnel.

II. ACTIVITÉS RÉGIONALES

Afrique

Membre titulaire : Kama Kama Remy Bertrand

Membre suppléant : Leillah Abdallah

1. UN SYNDICAT PLUS FORT

Les comités locaux du syndicat de la région ont continué à intégrer de nouvelles adhésions, notamment à Abidjan, Dakar, Kinshasa, Yaoundé etc. La plupart des comités locaux du syndicat ont réussi à tenir leurs activités en virtuel pendant la pandémie de COVID-19. Ils ont tous fait des efforts considérables pour contribuer à la bonne marche des activités du bureau pendant la période de télétravail.

2. DIALOGUE AVEC LA DIRECTION REGIONALE

Le membre titulaire, le membre suppléant et la Direction Régionale ont défini un cadre formel d'échanges qui se tient toutes les dernières semaines de chaque mois. Le but de ses échanges a été non seulement de maintenir le dialogue avec la Direction Régionale mais aussi de défendre des droits des collègues sur des multiples préoccupations formellement exposées telles que l'impact de la pandémie de Covid-19, les Procédures Opérationnelles Standards (SOPs), le Retour au Bureau (RTO), les évaluations contestées début et fin de cycle et les cas d'harcèlement moral. Les cas d'harcèlement moral se sont manifestés dans certains lieux de travail comme Abidjan et ont été formellement soumis au département des ressources humaines pour compétence. Ces cas d'harcèlement sont évidemment suivis par la conseillère juridique du Syndicat qui est en contact permanent avec les collègues concernés.

3. REVISION DES DESCRIPTIONS DE POSTE POUR LE STAFF LOCAL

Après la publication des nouvelles descriptions des tâches et des échanges y afférentes, il se trouve que le personnel local sur le terrain est insatisfait des nouvelles attributions liées au postes fonctionnels. Par exemple, tous les membres de l'équipe IT de la région sont toujours en désaccords avec la région et HRD/OD sur les nouvelles descriptions de poste malgré les échanges entre les différentes parties. La Région a indiqué le 30 novembre 2020 avoir pris note de la différence d'interprétation entre HRD/OD et les représentants des équipes informatiques régionales. Elle a invité ces derniers à aborder cette question par l'intermédiaire du Syndicat du personnel, signataire de la convention collective susmentionnée.

4. RECRUTEMENT ET SELECTION ET EVOLUTION DES CARRIERES

Il est primordial de solidifier l'harmonisation des procédures de recrutement et de sélection dans tous les lieux d'affectation, grâce à la création du Comité de recrutement, d'affectation et de mobilité (CRAM).

Le recrutement et la sélection sont actuellement l'une des questions les plus sensibles dans la région, car il y a eu des cas évidents de recrutement injuste et biaisé rapportées au niveau du Syndicat et HRD Genève.

Le personnel conteste donc constamment les procédures non transparentes et non responsables de recrutement et de sélection. Les représentants syndicaux de la région n'exercent toujours pas des mêmes rôles dans les processus de recrutement et sélection.

A ce jour, seuls les 03 bureaux suivants : Kinshasa, Pretoria et Dar es Salaam accordent aux représentants syndicaux des rôles pleins dans les panels d'entretien. Les 10 autres bureaux restants leur accordent les rôles d'observateurs. Cette préoccupation a été discutée avec la Direction régionale qui est catégorique de maintenir cette façon de faire malgré les positions contraires des représentants syndicaux sous réserve de ne plus participer aux panels de recrutement tant que les rôles restent asymétriques dans les lieux d'affectation.

Quant à l'évolution des carrières, il convient d'envisager la promotion des perspectives de carrière dans le cadre de la politique de mobilité, en tenant compte des caractéristiques de chaque catégorie de postes, en particulier les postes TC et NO. De manière holistique, il s'agit de promouvoir et appliquer concrètement la politique de mobilité en assurant la mobilité du personnel en poste depuis longtemps dans les lieux d'affectation lorsque le personnel a postulé à des postes vacants indépendamment des catégories d'emploi.

5. CAPS : LA SANTE ET LA SECURITE DU PERSONNEL

Le personnel de la région s'est réjoui des dispositions contractuelles de novembre 2020 conclues entre la CAPS et une compagnie de renommée internationale pour fournir un accès à un large réseau de prestataires de soins.

Parlant de la pandémie COVID-19, les établissements hospitaliers ont été réellement surchargés de patients atteints de COVID-19 d'une part, et la qualité des services n'a pas été la même d'autre part pour défaut de plateau technique approprié. Le personnel demande que la CAPS étende son contrat de service à un plus grand nombre d'hôpitaux de qualité. Malheureusement, des cas de décès du personnel et/ou des dépendants ont été enregistrés pendant cette période.

Le personnel local demande également au BIT de mettre en place un système informatique d'échanges sécurisés de données avec la CAPS (*entité indépendante*) afin que, pour faire des remboursements du personnel local, la CAPS puisse utiliser les données financières de l'Organisation. Ainsi, les remboursements pourront être effectifs dans les comptes du personnel local par exemple les compte UNFCU en dollars.

En ce qui concerne la sécurité du personnel les différents lieux d'affectation sollicite un renforcement des comités sur la santé et la sécurité au travail (CSST), surtout dans un contexte où des mesures pour protéger le personnel sont presque quotidiennes.

6. GROUPE D'EXAMEN INDEPENDANT (GEI) AFRIQUE

Le 22 février 2021, le GEI pour la Région Afrique a été officiellement constitué et opérationnel. Avec l'appui de la Directrice Régionale et en collaboration avec le Syndicat, les membres de ce groupe ont été désignés sur une base consensuelle.

Une session d'information a été organisée le 22 juillet 2021 avec la participation des tous les représentants et membres des comités locaux du Syndicat de la région. Il a été demandé aux comités locaux d'en faire large diffusion dans leurs bureaux respectifs afin d'édifier le personnel sur les mécanismes de saisines.

7. ASSISTANCE ET CONSEILS

Des conseils ont été fournis aux collègues qui ont consulté le Syndicat pour diverses préoccupations. Notamment la réclamation pour les collègues d'Alger affectés par la décision de résilier leur contrat en raison de la fin du projet TAWDIF.

Pour prévenir durablement les situations malencontreuses, le BIT doit poursuivre le renforcement des capacités de ses managers et multiplier les occasions de formation/sensibilisation de son personnel.

8. REUNION ANNUELLE DES DIRECTEURS

Le Membre titulaire a participé à distance à la retraite des Directeurs de la Région Afrique tenue le 21 Janvier 2021 via Zoom. Le message du Syndicat adressé à la Directrice Régionale a aussi été transmis au Syndicat Genève.

Amériques

Membre titulaire : María Elena Lopez Torres

Membre suppléante : Ana Catalina Ramirez

TÉLÉTRAVAIL ET SITUATION DE LA PANDÉMIE DE COVID-19 DANS LA RÉGION

À ce jour, la région se trouve en situation de télétravail depuis mars 2020. Dans bon nombre de pays, l'utilisation des masques, la distanciation sociale et la quarantaine sont devenues obligatoires.

La pandémie de COVID-19 a frappé de manière dramatique notre région, mais le personnel a fait preuve d'un professionnalisme et d'un engagement remarquables pour remplir tous les objectifs fixés par l'Organisation.

Les conditions de travail actuelles vont sans aucun doute laisser une trace et nous sommes persuadés que la Direction et les travailleurs en tireront des conclusions permettant d'être mieux préparés pour l'avenir. Nous ne tarderons pas à réintégrer les bureaux et à être confrontés à de nouveaux défis liés aux conditions de travail et à la charge de travail qui nous attend. Le COVID-19 nous a rajouté du travail et exige des actions rapides, sans pour autant négliger ce qui était initialement prévu.

Nous avons vécu des journées de travail très longues, passant d'une réunion virtuelle ou webinaire à la réponse à des enquêtes et au remplissage de nombreux formulaires. La surcharge de travail a été présente tout au long de ces mois, générant du stress parmi les collègues.

La pandémie et le coronavirus dessinent une nouvelle réalité assortie de nombreuses incertitudes et de changements constants que nous n'avons jamais vécus auparavant ; tous les pays font face à cette situation.

RESSOURCES HUMAINES

Nous remercions l'équipe régionale des ressources humaines pour son engagement et son souci de la santé physique et émotionnelle de tout le personnel dans les bureaux. Le Programme d'appui émotionnel a fait depuis peu son retour avec des ateliers. Les collègues y ont participé avec beaucoup d'intérêt.

RECLASSIFICATIONS ET SÉLECTION DE PERSONNEL

Au cours de cette période, on a procédé à divers processus de reclassifications, avec des résultats positifs. D'autres processus sont en cours de révision et ont pris du retard du fait de la situation provoquée par la pandémie.

RETOUR AUX BUREAUX

On a préparé dans presque tous les bureaux les documents d'analyse des risques et les procédures opérationnelles standard, qui ont été présentés au Bureau régional et envoyés à Eloy Alonso-Maestre pour révision et approbation. Ces documents ont fait l'objet de consultations préalables avec le Syndicat dans tous les bureaux et ils ont été approuvés pour tous les bureaux, même si certains de ces derniers n'ont pas défini de date précise pour le retour dans les locaux.

FONDS POUR LE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL

En ces temps de quarantaine, l'équipe régionale de ressources humaines encourage le personnel à prendre des cours de formation, individuels ou en groupe, sur des sujets liés à leur perfectionnement professionnel et de carrière, y compris des cours de français et de portugais en groupes. Plusieurs collègues suivent le cours de gestion de projets prescrit par le centre de Turin (Cours pour bien écrire, etc.). Les demandes sont traitées par l'intermédiaire des Unités de ressources humaines de chaque bureau en coordination avec le Conseil de la formation.

COMPTE BANCAIRE DU SYNDICAT DU PERSONNEL DANS LES BUREAUX

Nous relançons la consultation sur les comptes bancaires du Syndicat, qui continuent à être mis au nom de certains travailleurs syndiqués, généralement du Président et du Trésorier, ce qui comporte des inconvénients d'ordre fiscal auprès des autorités de plusieurs pays pour ces fonctionnaires et des problèmes d'immobilisation de fonds en cas de décès de l'un des titulaires jusqu'au règlement définitif de la succession. Il s'agit d'une question qui ne cesse de se poser et pour laquelle nous n'avons toujours pas de solution claire.

CSSP/CAPS

Nous avons observé une amélioration notable du délai de traitement des remboursements. Le personnel s'en trouve plus satisfait et nous félicitons les efforts réalisés. La mise en œuvre du nouveau système SHIF ON LINE est assez simple et utile. On peut à présent offrir un meilleur suivi aux demandes de remboursement. Désormais, la plateforme SHIF ON LINE est également à la disposition de nos collègues retraités.

ENQUÊTES SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI

Certains pays de la région ont été affectés par l'application de l'outil destiné à déterminer les salaires des NNUU, ce qui a abouti à une double échelle des traitements. Avec la pandémie, nous nous demandons si la prochaine évaluation va avoir une incidence accrue sur la détérioration des salaires.

La Délégation régionale souhaite chaleureusement la bienvenue à notre collègue Liliana Nieves Páez, qui a assumé en juin dernier les fonctions de Coordinatrice régionale des Ressources humaines au sein du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes.

En tant que représentants du Syndicat du personnel de tous les fonctionnaires, tant recrutés localement que relevant d'un contrat international dans les Amériques et les Caraïbes, nous réaffirmons notre engagement à œuvrer en vue d'un Syndicat plus fort, en protégeant et en tentant d'améliorer les conditions et l'environnement de travail.

L'un des défis qui se présente à nous est d'améliorer et de renforcer les liens entre les représentants syndicaux dans notre région et, de la même manière, d'améliorer les canaux de communication avec le Syndicat du personnel au Siège.

Asie et Pacifique

Membre titulaire : Pong-Sul Ahn

Membre suppléant : Yuka Okumura

Élections régionales du Syndicat du personnel

Le Syndicat du personnel pour la région Asie-Pacifique a organisé des élections locales en février-mars 2021 pour constituer de nouveaux Comités du Syndicat dans toute la région, avec un mandat couvrant la période allant d'avril 2021 à mars 2023. La fermeture de certains bureaux a provoqué dans certains lieux d'affectation un retard du processus électoral au-delà du délai mais l'adoption de systèmes de vote électroniques a aidé à mener à terme avec succès les élections. Une formation sur les rôles et responsabilités des représentants du Syndicat nouvellement élus s'avère essentielle pour que le Syndicat puisse continuer à remplir ses fonctions, étant donné que les deux-tiers de ses représentants ont été remaniés par les élections.

Un Syndicat plus fort

Les Comités du Syndicat de la région ont continué à enregistrer de nouvelles adhésions, en particulier à Bangkok, Dhaka, Phnom Penh, Jakarta et Kaboul. Dans certains lieux d'affectation, les taux de syndicalisation sont élevés au point d'avoir recruté presque tous les membres du personnel susceptibles de l'être. À Colombo, le Comité du Syndicat a gagné de nouveaux membres tout en perdant malheureusement dans le même temps quelques membres actifs. Même dans une période difficile de distanciation sociale imposée par la pandémie, certains Syndicats du personnel ont continué à tenir des formations et des séminaires de réflexion du personnel, préservant ainsi le dynamisme des activités syndicales et des relations entre les membres. À Bangkok, le Comité du Syndicat a organisé quelques séances d'information sur le bien-être du personnel pour contrer l'impact de la pandémie de Covid-19. Plusieurs Syndicats du personnel, notamment Jakarta et Yangon, ont mis sur pied des cours de yoga pour les membres et ont également organisé des forums d'information sur le Covid-19 et la santé et l'hygiène. Des Comités du Syndicat à Colombo et à Phnom Penh ont conduit des séminaires de réflexion du personnel virtuels tandis que le Comité du Syndicat à Hanoï en a organisé un en présentiel les 2-3 juillet 2020. Le Comité du Syndicat à Colombo a accueilli une séance sur la négociation collective. Tous les Comités du Syndicat se sont efforcés, d'une manière ou d'une autre, d'activer le Syndicat du personnel pendant la période de télétravail. Des lieux d'affectation tels que Vientiane, Dili, Oulan-Bator, Kaboul et Kuala Lumpur n'ont pas de Comité du Syndicat, ce qui ne permet pas de traiter comme il convient les préoccupations et problèmes du personnel. Le Titulaire régional a tenu une réunion virtuelle avec le personnel à Kuala Lumpur en mai 2021, a partagé certaines informations essentielles avec le personnel à Dili par l'intermédiaire du Comité du Syndicat à Jakarta, a consulté le personnel à Oulan-Bator sur son intérêt à adhérer au Syndicat du personnel, et a constamment échangé des informations et été en contact avec le personnel à Kaboul. Le nombre de membres du bureau de liaison à Kaboul est passé de quatre à sept. Dans ces lieux d'affectation, le Titulaire régional a assuré le suivi de toutes les questions soulevées par tout membre du personnel, qu'il soit ou non adhérent du Syndicat.

Dialogue avec la direction

Le personnel et la direction ont montré une préoccupation et un intérêt communs concernant l'impact de la pandémie de Covid-19. La plupart des lieux d'affectation ont ainsi poursuivi le dialogue entre le Syndicat du personnel et l'Administration pour mettre en commun les questions de sécurité et discuter du Retour au bureau. Toutefois, certains représentants du Syndicat ont fait part de leurs inquiétudes quant à des décisions unilatérales prises par leur direction en matière de bien-être du personnel sans avoir consulté comme il se doit le Comité du Syndicat. Le fait que les gestionnaires de projets de coopération technique poussent leur personnel à effectuer des travaux bien que le pays ait été placé en confinement et que les mandants soient eux-mêmes passés au télétravail devient un problème. La mise en œuvre de plans de travail demeure encore un défi pour l'ensemble du personnel. Dans cette période difficile de confinement, le travail d'équipe devrait être encouragé et les prestations en équipe constituer un critère d'appréciation retenu pour l'évaluation du comportement professionnel. Encouragements et connectivité mutuels entre le personnel et la direction demeurent un élément important dans la mesure où presque tous les BP sont encore en télétravail. Le 19 juillet 2021, les représentants du Syndicat du personnel (Catherine Comte-Tiberghien, Severine Deboos, Yuka Okumura et Pong-Sul Ahn) ont rencontré Mme Chihoko Asada-Miyakawa pour la première fois depuis sa nomination à la fonction de Directrice régionale. La réunion, dont l'objectif était de présenter les fonctions et activités du Comité du Syndicat, a abordé des problèmes relatifs à la participation des représentants du Syndicat du personnel dans le processus de recrutement et sélection ; à la discrimination et au harcèlement ; à la vaccination et au Retour au bureau du personnel ; et à des problèmes concernant spécifiquement Bangkok, Hanoï, Colombo et Dhaka. Les questions de la sécurité et du bien-être du personnel en Afghanistan et au Myanmar ont également été soulevées lors de la réunion. Les représentants du Syndicat du personnel ont fait état de la nécessité d'un dialogue renforcé au niveau régional, et ce en vue d'améliorer la coopération mutuelle, les deux parties joignant leurs forces pour relever les défis auxquels fait face le personnel et protéger ses membres et leurs familles, tout spécialement pendant la durée de la pandémie.

Réponse du Syndicat du personnel au COVID-19

L'Asie Pacifique fait face à une troisième ou quatrième vague de la pandémie avec des variants delta ou d'autres. À l'exception de Beijing, la plupart des BP sont fermés et leur personnel effectue du Travail à domicile. Comparé au début de la pandémie l'an dernier, les membres du personnel s'adaptent bien aux nouveaux défis imposés par le télétravail, notamment les responsabilités familiales accrues, le stress psychologique, les problèmes de connexion internet, et les nouvelles tâches professionnelles. Grâce à la mise en commun des expériences dans le cadre des réunions régionales fréquentes du Syndicat du personnel, chaque Comité du Syndicat a traité de manière efficace toutes les difficultés ou réclamations soumises par les membres du Syndicat. Toutefois, la politique de télétravail du bureau n'est pas appliquée de manière égale ou est appliquée avec difficulté, en particulier à ceux qui ont dû faire face à une situation de confinement dans leur lieu d'affectation en se rendant dans leur pays d'origine ou lors d'un congé dans les foyers. Une application rationnelle de la politique de télétravail, en conformité avec la situation du Retour au bureau et des consignes sanitaires en vigueur dans le lieu d'affectation, s'avère nécessaire. Le Bureau a fait de la sécurité du personnel une priorité pendant la pandémie. Malheureusement, l'un de nos collègues de la région est décédé du covid-19 et plusieurs membres du Syndicat du personnel ont perdu des proches. La vaccination des personnels et de leurs familles est une préoccupation majeure du Syndicat dans la région, où la plupart des membres du personnel de l'OIT ont reçu leur première injection mais restent en attente de la seconde ; demeurant ainsi exposés au risque induit par le virus du fait que les membres de leur famille n'ont pas pu être vaccinés. Les programmes de

lancement de la vaccination sont lents dans la plupart des pays d'Asie Pacifique et les taux de vaccination relativement faibles dans toute la région. Pendant la pandémie, les Syndicats du personnel ont activement participé au COSH qui, dans l'ensemble, a bien fonctionné, faisant régulièrement le point de la situation du Covid dans les pays respectifs et examinant les mesures sanitaires. Les Syndicats du personnel ont également assuré le suivi de la situation du pays en matière de COVID-19 et de la santé physique et mentale ainsi que des inquiétudes de leurs membres. Les représentants du groupe du Comité du Syndicat sur la SST ont à présent une meilleure connaissance et une plus grande expérience des activités du COSH. Il leur faut toutefois recevoir une formation sur leur rôle et leurs responsabilités au sein du COSH et sur l'IGDS et les consignes sanitaires en matière de SST.

Services de la CAPS

Pendant la pandémie, les hôpitaux sont surchargés de patients covid dans de nombreux pays et, d'autre part, les services de soins de santé sont de piètre qualité dans plusieurs pays de la région. Le personnel exige que la CAPS étende son contrat de services à des hôpitaux de meilleure qualité non seulement dans les capitales mais aussi dans les grandes villes, afin que les membres du personnel et leurs familles aient facilement accès aux services. Parallèlement, le personnel est confronté à un problème avec les hôpitaux sur place qui ont un contrat de services avec la CAPS, car la plupart ne savent rien de la CAPS et de son contrat de services avec eux. Il convient de faire valoir largement les relations avec la CAPS auprès des hôpitaux de la région. Le personnel exige également que la CAPS réexamine les éléments des soins de santé remboursables pour inclure des vitamines et les tests volontaires de dépistage du Covid dans la catégorie des éléments remboursables. Le processus de remboursement a été prolongé et sa durée allongée pendant la pandémie.

Recrutement & sélection et politique des contrats

Le recrutement et la sélection constituent l'un des problèmes majeurs de la région. On a en effet constaté des cas patents de recrutement injuste et faussé et une grande partie du personnel est employée par les projets de CT dont les emplois sont relativement précaires. Le personnel doit donc constamment contester l'absence de transparence et d'obligation de rendre des comptes des procédures de Recrutement et Sélection. La région n'a toujours pas de négociation collective sur la participation de représentants du Syndicat du personnel dans le processus de R&S. Seul un petit nombre de lieux d'affectation fait participer des représentants du Syndicat à des jurys d'entretien, une majorité les engageant à titre d'observateurs ou ne faisant pas du tout appel à eux. Le recrutement de fonctionnaires des services organiques de projets de CT dans la région s'est déroulé en l'absence totale de représentants du Syndicat du personnel. Selon la convention collective signée en mars 2014, le Syndicat du personnel pour l'Asie Pacifique prépare un mandat pour l'engagement de représentants du Syndicat dans le R&S, qui sera consulté et négocié avec la Direction du Bureau régional pour l'Asie Pacifique. Afin de motiver le personnel et de l'aider à engranger diverses expériences techniques, il faudrait activement déployer une politique de mobilité géographique et fonctionnelle. Le personnel de la CT devrait avoir un contrat à plus long terme aligné sur la période de mise en œuvre du projet, et un programme d'évolution de carrière devrait être intégré dans le projet.

Évolution de carrière et Fonds pour le perfectionnement du personnel

L'OIT a adopté la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail, qui souligne l'importance d'investir dans les humains au moyen du perfectionnement et de la reconversion des personnes. Cette recommandation revêt une importance toute particulière pour les questions de perfectionnement du personnel de l'OIT. Aussi, le Bureau devrait-il investir davantage de ressources

pour le perfectionnement et l'amélioration des connaissances du personnel. Le Fonds pour le perfectionnement du personnel pourrait être un bon moyen d'y parvenir. Une planification annuelle et une juste distribution de ce Fonds sont essentielles pour qu'il bénéficie équitablement au personnel.

Réforme des NU

Le programme de réforme des Nations Unies est quelque peu de côté pendant la pandémie. Néanmoins, les bureaux extérieurs ont le sentiment que le Système commun des NU a d'ores et déjà été appliqué à l'OIT et à son personnel. Après l'enquête de sécurité conjointe OIT- CESAP sur l'amiante dans le bâtiment du CESAP, la rénovation dudit bâtiment s'est poursuivie calmement et sans à-coups. En septembre 2021, le personnel installé dans le Bloc B du Bâtiment CESAP a été évacué pour le début des travaux de rénovation. Le débat sur les avantages et inconvénients des espaces ouverts se poursuit et la situation liée à la pandémie ne fait qu'amplifier la différence entre espaces clos et espaces ouverts.

Résultats de l'enquête locale sur les conditions d'emploi

L'inflation augmente actuellement à un niveau alarmant dans de nombreux pays. Des enquêtes locales sur les conditions d'emploi ont été conduites dans plusieurs lieux d'affectation. Il devient de plus en plus difficile d'obtenir des comparateurs de rémunérations élevées car ils ne souhaitent pas prendre part à l'enquête, certaines de leurs informations étant confidentielles et eux-mêmes ne voyant aucun avantage à y participer. Les résultats d'enquête ont été négatifs dans plusieurs lieux d'affectation et le Syndicat du personnel de l'OIT a pris plusieurs mesures communes avec des FUNSA, par exemple à Hanoi, notamment dans le cadre de déclarations et des réunions avec le Bureau de la gestion des ressources humaines des NU. Ainsi, une Enquête générale sur les conditions d'emploi conduite au Vietnam en 2020 a révélé, en mai 2021, une hausse de 2,4% pour le personnel des services généraux et de 14,4% pour les Administrateurs nationaux. Cet écart important entre les augmentations de salaire a eu une incidence sur la productivité et l'attitude des fonctionnaires des services généraux et a créé un environnement professionnel peu harmonieux. Le Syndicat du personnel de la région demande instamment à l'Administration du BIT d'œuvrer avec le Bureau de la gestion des ressources humaines des NU à mettre au point un mécanisme permettant de trouver les meilleurs comparateurs existants (le Principe Flemming). Il faut également dispenser des formations au renforcement des capacités systémiques aux membres des Comités locaux d'enquête sur les conditions d'emploi, de sorte qu'ils puissent jouer leur rôle dans le processus d'enquête.

Réexamen des descriptions de postes pour le personnel des services organiques

Le personnel des services organiques dans les bureaux extérieurs est très désireux de voir enclencher le processus de révision des descriptions de postes génériques pour les services organiques. Comme convenu avec SYNDICAT et déjà annoncé par HRD, le processus devra être transparent et participatif, donnant aux fonctionnaires concernés suffisamment de temps pour apporter leurs contributions. Eu égard à plusieurs procédures, le personnel sur le terrain est désireux d'avoir un délai plus long pour la révision.

Discrimination, harcèlement et abus d'autorité

Des discriminations et du harcèlement se produisent sous différentes formes sur nos lieux de travail. On observe couramment du harcèlement sexuel. Les abus d'autorité par des superviseurs qui utilisent à mauvais escient leur pouvoir contre le personnel constituent le problème le plus grave mais le plus difficile à cerner, les superviseurs se rangeant derrière une prérogative de gestion pour

justifier leurs décisions. Toutes les catégories de personnel sont vulnérables aux discriminations, harcèlement, népotisme et au découragement insidieux. Après une allégation de harcèlement et le dépôt d'une plainte par le personnel à Dhaka avec la direction, le Comité du Syndicat a organisé début décembre 2020 un programme de formation ayant pour thème le lieu de travail respectable. L'Équipe spéciale sur le harcèlement sexuel à Bangkok a quant à elle organisé en juillet 2021 deux sessions d'une demi-journée chacune pour quatre groupes pour lutter contre le harcèlement sexuel. Nous sommes au regret de faire savoir que certains représentants du Syndicat du personnel ne se sentent pas en sécurité pour faire leur travail, étant donné que la direction ne reconnaît pas le Comité du Syndicat comme une entité responsable du bien-être du personnel et s'exprimant au nom de celui-ci. La politique de tolérance zéro du Bureau devrait effectivement s'appliquer à tous les cas, afin de générer un environnement professionnel respectueux où chaque membre du personnel se sent en sécurité, traité de manière juste et équitable et a la possibilité de s'exprimer.

Le Comité du Syndicat Yangon

Peu après le Coup d'État militaire au Myanmar, le Titulaire régional pour la moitié du Bureau du Syndicat du personnel a envoyé un message de solidarité au Personnel à Yangon. Il a continué depuis à avoir des contacts réguliers avec le représentant du Syndicat à Yangon pour s'informer des difficultés rencontrées par le personnel et les communiquer au Syndicat à Genève. En mai 2021, le Bureau du Syndicat du personnel a tenu une rencontre virtuelle avec les membres du Syndicat à Yangon pour leur exprimer sa solidarité. Cette rencontre a donné lieu à une proposition d'organiser une session d'accompagnement avec les fonctionnaires et leurs personnes à charge pour leur santé mentale. Le 4 août dernier, la réunion qui s'est tenue entre le nouveau Comité du Syndicat et le Titulaire régional a fait ressortir que le Covid-19 a infecté de nombreux fonctionnaires et leurs familles, augmentant ainsi la charge de travail des autres collègues. Le Comité du Syndicat demande au Bureau d'allouer un fonds spécial pour le bureau de Yangon, afin de permettre le recrutement de deux personnes à des postes d'assistants temporaires. La proposition a été soumise au Bureau régional pour l'Asie Pacifique. Certains collègues ont l'impression que leur emploi est précaire compte tenu des relations avec le gouvernement de fait.

Le personnel à Kaboul

En août dernier, la Présidence du Syndicat du personnel a envoyé un message de solidarité aux fonctionnaires à Kaboul et a coordonné ses efforts avec HRD pour leur apporter le maximum de soutien, ainsi qu'à leurs familles. L'un des collègues s'est déclaré « très heureux que tous les fonctionnaires internationaux aient pu quitter l'Afghanistan et que tous les fonctionnaires nationaux et leurs personnes à charge restants soient indemnes mais vivent néanmoins dans la peur, l'anxiété et la tension ». Le Titulaire régional s'est dit confiant dans le traitement réservé à Kaboul par le Bureau, qu'il a contacté pour transmettre un message de solidarité et d'encouragement, en même temps que les profondes inquiétudes du Syndicat en Asie-Pacifique concernant la situation. À l'instar d'autres personnes, le bureau de pays d'Islamabad a en particulier étendu son appui aux collègues de l'OIT à Kaboul. Deux membres du Syndicat du personnel d'Islamabad ont ainsi offert leurs résidences personnelles aux collègues de l'OIT à Kaboul qui parviendraient à se rendre à Islamabad et ne sauraient pas où loger. D'autres collègues ont manifesté un très fort intérêt en apportant éventuellement le soutien nécessaire. Nos chers collègues en Afghanistan ont apprécié les manifestations d'amitié et de solidarité adressées par le Syndicat du personnel dans la région et ont montré leur optimisme et leur force, même dans une situation suscitant l'effroi.

Réunion du Syndicat du personnel régional de la région Asie Pacifique

La Réunion régionale est prévue pour 4 jours du 11 au 14 octobre 2021, avec la participation d'environ 25 personnes (2 personnes en provenance de chaque Comité du Syndicat – Président(e) et Secrétaire/ ou d'autres).

Europe et États arabes

Membre titulaire : Éva Mihlic

Membre suppléant : Ludovic Caprini

Le rapport a été établi sur la base des informations fournies par les bureaux de la région ayant des représentants du Syndicat du personnel (Bruxelles, Moscou, Ankara, Beyrouth et Budapest, y compris des points focaux à Sarajevo et Kiev) pour la réunion régionale tenue en ligne les 14-16 septembre 2021. Dans les cas ne mentionnant aucun site spécifique, on considère que les commentaires sont applicables à l'ensemble de la région. Le rapport met l'accent sur les aspects du travail à l'OIT suivants :

1. Les traitements (y compris la méthodologie d'enquête sur les conditions d'emploi)
2. Évaluation des performances/augmentations pour services méritoires
3. La formation et l'utilisation des fonds pour le perfectionnement du personnel
4. La reclassification de postes
5. La Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel – CAPS
6. La Caisse de retraite
7. Environnement de travail/ climat de l'organisation
8. Relations entre le Syndicat du personnel de l'OIT et l'Administration
9. Relations avec d'autres Associations du personnel issues du Système des NU
10. Principaux problèmes pour lesquels le personnel contacte le Syndicat du personnel

Les traitements

Des bureaux de la région font intensivement campagne pour que la méthodologie utilisée pour les enquêtes locales sur les conditions d'emploi soit réexaminée et révisée par la CFPI. La région fait état de difficultés extrêmes à trouver des comparateurs (n'importe quels comparateurs, donc *a fortiori* des comparateurs *appropriés*) ; de la baisse constante du pouvoir d'achat du personnel local ; des écarts surréalistes entre les résultats obtenus en comparant les Administrateurs nationaux et les membres du personnel des services généraux ; et de taux d'inflation plus élevés réduisant l'effet positif potentiel des enquêtes sur les conditions d'emploi.

Les agences des NU n'ont ni les capacités ni les ressources pour sélectionner, attirer et inciter les meilleurs employeurs à participer aux enquêtes sur les conditions d'emploi. Il conviendrait de réexaminer la méthodologie en ayant pleinement conscience de cette réalité et en tenant compte des capacités limitées des membres du Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi à conduire les enquêtes. Dans certains pays, les membres du personnel de l'OIT sont écartelés entre un trop grand nombre de tâches et leurs missions à remplir au sein de comités – y compris des comités aussi essentiels que les comités locaux d'enquête sur les conditions d'emploi. En **Belgique**, les résultats de l'enquête locale sont bloqués depuis 2017, et ce sans aucune solution à ce jour. Dans des pays présentant des taux d'inflation plus élevés, même lorsque l'enquête sur les conditions d'emploi est terminée, au moment où les résultats sont suivis d'effet, la hausse potentielle des salaires a déjà nettement perdu de la valeur. Ainsi, par exemple, la dévaluation brutale de la LBP se

répercute de manière négative sur les traitements et les retraites. Dans le bureau de **Beyrouth**, les salaires sont fixés sur la base du taux de change officiel du dollar des EU, soit 1\$=1 500 LBP, alors que le taux du marché est de 1\$=19 000 LBP et continue de se détériorer. **Ankara** a fait état de problèmes en matière de coopération entre les agences des NU et de transparence du processus ; lequel était conduit comme à l'accoutumée par le PNUD et, en dépit de la promesse initiale de la Présidence du PNUD du Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi, les Représentants du Syndicat du personnel des agences des NU en Turquie n'ont, tout au long de l'enquête provisoire, pas été tenus au courant des informations privilégiées. Même les membres du comité local d'enquête n'ont pas été informés des avancées réalisées et la documentation complémentaire sur l'enquête n'a pas été rendue publique.

Des suggestions visant à améliorer la situation portent notamment sur une session/formation organisée par le Syndicat du personnel pour diffuser l'information sur la méthodologie, les problèmes, et la représentation du personnel des NU auprès de la CFPI ; la répétition plus fréquente, le raccourcissement et une plus grande transparence du processus ; la fixation des traitements du personnel local en dollar des EU ; et des pressions accrues pour remanier la méthodologie employée.

Suivi du comportement professionnel – Augmentations pour services méritoires

Les suivis du comportement professionnel demeurent pour l'essentiel un exercice formel. En effet, le système en place n'est pas exploité au maximum de son potentiel, en dépit de quelques rares tentatives de la direction de le rendre plus significatif et de se faire véritablement l'écho des réactions obtenues de toutes les parties concernées. Mener à terme le processus exige du temps et des efforts considérables mais, comme il s'agit d'une procédure exclusivement bureaucratique, les membres du personnel (en particulier des services généraux) ne sont pas motivés à la mener à bien. L'exercice n'a aucune incidence sur l'évolution de carrière.

Les augmentations pour services méritoires ne sont pas destinées à toutes les catégories de personnel dans les bureaux d'**Europe occidentale**. Les fonctionnaires qui sont parvenus à l'échelon supérieur de leur grade et dont la date de fin de cycle de l'OIT est postérieure au 31 décembre 1994 ne peuvent prétendre à un échelon dépassant le niveau le plus élevé de leur échelle des traitements. À **Beyrouth**, seuls les fonctionnaires des services organiques ont à ce jour perçu des augmentations pour services méritoires.

Dans les petits bureaux dotés d'un personnel peu nombreux, il est à craindre que le processus devienne purement subjectif. C'est d'ailleurs toujours le supérieur hiérarchique qui dispose du pouvoir de négociation.

Plusieurs bureaux font état d'une expérience positive en matière de suivi du comportement professionnel. L'an dernier, les RH-Beyrouth ont joué un rôle très actif dans le suivi du Cadre d'évaluation de la performance, et le personnel a fait preuve d'une mobilisation et d'un engagement accrus pour remplir des formulaires et répondre aux questionnaires sur les débuts et les fins de cycle. Toujours à Beyrouth, le Comité pour le perfectionnement du personnel s'est servi des Suivis du comportement professionnel comme de l'un des outils permettant de cerner les besoins de perfectionnement des fonctionnaires. Cette approche a toutefois été abandonnée à cause de la pandémie.

La formation et l'utilisation des fonds pour le perfectionnement du personnel

En général, la direction s'efforce de répondre aux besoins de formation des membres du personnel, en particulier par des formations de groupe qui bénéficient à un plus grand nombre de personnes.

Priorité est toutefois donnée au personnel relevant du budget ordinaire, et les fonds pour le perfectionnement du personnel ne sont pas utilisés pour aider à l'évolution de carrière du personnel recruté sur contrats de courte durée. Cette situation est préoccupante, tout particulièrement du fait que bon nombre des membres des bureaux extérieurs travaillent à l'OIT depuis moins de trois ans, ou n'y restent pas plus d'un an étant donné leurs contrats de courte durée. Par ailleurs, des membres du personnel de la coopération au développement qui demandent à utiliser des fonds pour le perfectionnement du personnel se voient dans bien des cas recommander d'avoir recours à des fonds de projets de coopération au développement pour participer à une formation. Or, les budgets de ces projets prévoient rarement des fonds destinés au perfectionnement du personnel. Le personnel de la coopération au développement a donc beaucoup de difficulté à accéder à un financement pour une formation.

À **Ankara** et à **Budapest**, des fonds pour le perfectionnement du personnel sont utilisés pour des séminaires et pour les réunions annuelles du bureau. À Budapest, cela donne régulièrement lieu à une session de formation dont les thèmes sont décidés par votes du personnel. Une formation sur la façon de conduire des entretiens d'embauche a ainsi été organisée à l'initiative du Syndicat du personnel.

À **Beyrouth**, les demandes sont liées à des débuts de cycle et aux accords de supérieurs hiérarchiques. Les demandes de fonds pour le perfectionnement du personnel sont traitées par les trois membres du Comité pour le perfectionnement du personnel et le Comité du Syndicat n'a aucune information sur les critères retenus pour l'accord/le rejet ou le nombre de bénéficiaires.

Les mesures de confinement ont donné des occasions de formations en ligne. Dès que les restrictions liées au COVID-19 seront levées, le personnel devrait continuer d'assister à des séances de formation en présentiel, qui ont plus de poids et d'efficacité. À **Lisbonne**, des fonds sont consacrés à des séances de formation individuelles et de groupe, également destinées à stimuler le travail d'équipe. Le bureau a tout récemment dispensé une séance de formation sur le bien-être et les stratégies visant à mieux s'adapter au télétravail.

Reclassification de postes

Le Syndicat du personnel n'a en général que fortuitement connaissance des procédures de reclassification.

Des Coordonnateurs nationaux qui sont membres de l'ETD/BP à **Budapest** ont soulevé auprès de la DG en janvier 2019 la question de la reclassification de leurs postes, étant donné que leur travail va bien au-delà et au-dessus de leur échelon de traitement. La discussion avec la DG s'est avérée prometteuse. Toutefois, la demande formelle faite par tous les CN n'a jamais reçu de réponse et aucune décision n'a été prise.

La Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel – CAPS

Les collègues de la région reconnaissent l'amélioration globale du système de remboursement après la mise en place des demandes électroniques. En **Europe occidentale**, les bureaux ont fait part d'une satisfaction générale vis-à-vis de la CAPS. **Amman** a déclaré que la CAPS s'est montrée prompte à réagir à des demandes d'hospitalisation lors de la forte demande engendrée par le COVID-19.

Toutefois, les problèmes mis en évidence dans la région portent notamment sur les questions suivantes :

- Retards importants dans les remboursements, soit 6-7-8 semaines.
- Incohérence dans les remboursements puisque certaines demandes du personnel qui donnaient auparavant sans problème lieu à un remboursement sont à présent régulièrement rejetées.

Des suggestions d'améliorations portent notamment sur :

- Les cas de maladies chroniques et incurables devraient être signalés par la CAPS de manière à éviter d'avoir à répéter chaque année (répétition à la fois usante et source d'énormes retards de remboursement) les procédures d'approbation pour des traitements nécessaires à vie.
- Les demandes ne devraient pas être rejetées lorsque des compléments d'information sont requis ; mais le système devrait permettre que l'on soumette une documentation supplémentaire par courriel ou en joignant des pièces à une demande existante.
- Introduire des rapports électroniques sur les remboursements et des cartes de la CAPS électroniques (les cartes imprimées expirent souvent avant d'être parvenues au membre du personnel concerné).
- **Moscou** et **Ankara** ont tous deux fait campagne pour que la CAPS signe des contrats avec des cliniques locales, les membres du personnel étant pour le moment obligés de pré-financer des traitements médicaux équivalant habituellement à une part substantielle de leurs émoluments mensuels.
- Au **Liban**, la CAPS devrait fournir un appui immédiat aux membres du personnel ayant besoin d'une hospitalisation ou de soins ambulatoires en raison de la crise financière qui touche les hôpitaux et les flux de trésorerie dans le pays.
- Donner des instructions plus claires sur l'utilisation de numéros d'urgence.

La Caisse de retraite

Plusieurs membres du personnel retraités se sont vu déduire des frais bancaires pour le virement de leurs retraites – ce qui n'était auparavant pas le cas. Étant donné qu'ils n'ont pas changé de compte bancaire, cette situation est probablement due à un changement dans le système bancaire des NU (banques intermédiaires). Le problème a été porté à la connaissance du CCPPNU mais aucune mesure n'a été prise jusqu'ici. À **Moscou**, l'instabilité du taux de change fait baisser l'épargne-retraite du personnel local.

Environnement professionnel/climat de l'organisation

À **Moscou** et à **Ankara**, les collègues signalent des niveaux de stress plus élevés eu égard au caractère imprévisible de la situation liée à la pandémie et à la communication limitée dans leur bureau (les réunions en ligne sont rares). Après toute une journée de travail, de nombreux collègues continuent de travailler tard le soir du fait du télétravail.

À **Budapest**, les relations de travail entre collègues sont bonnes et les niveaux de stress en général normaux et maîtrisés. L'expérience du télétravail s'avère très bonne, inclusive (pour l'ensemble du personnel, dans toutes les catégories) et transparente.

Le nouveau Comité du Syndicat à **Beyrouth** a été élu au cours d'une période d'isolement et de frustration extrêmes ressentis dans le bureau en raison des mesures de confinement liées à la pandémie de COVID. Le personnel a manifesté peu d'intérêt à se présenter à l'élection et l'on a assisté à une faible participation. En dépit de cette situation, le Comité du Syndicat a pris des dispositions pour nouer le dialogue avec chaque bureau extérieur en vue d'instaurer la confiance et de comprendre les problèmes spécifiques à chaque pays. Parallèlement, le Comité du Syndicat a assuré le suivi de questions prioritaires soulevées par le personnel, telles que le retard dans le versement des salaires (Irak et Jordanie), la dollarisation des traitements/l'accès au carburant/le télétravail au-delà de la durée du COVID/la possibilité d'évacuer des ressortissants nationaux (Beyrouth) ; et l'Administration s'est montrée réceptive. De ce fait, des membres du personnel qui avaient quitté le Syndicat se mobilisent à présent sans ambiguïté et les fonctionnaires cherchent de plus en plus fréquemment à obtenir l'avis ou l'appui du Syndicat. Le nombre de membres nouvellement recrutés continue d'augmenter du fait d'un portefeuille de projets plus important dans toute la région. Le personnel s'est plaint d'un manque d'orientations données aux nouveaux venus et le Comité du Syndicat a demandé que les informations soient fournies en temps opportun. Étant donné la nature de la crise que traversent les bureaux extérieurs dans les BR-États arabes, à quoi s'ajoutent les effets du COVID-19, la santé mentale a été considérée comme un domaine d'intervention prioritaire. À la demande du Comité du Syndicat, l'Administration a accepté de financer une initiative d'un an en matière de santé mentale, destinée à l'ensemble du personnel et conçue sur mesure pour chaque bureau extérieur. Cette initiative sera coordonnée par le Comité du Syndicat avec l'appui technique de l'assistant(e) social(e) du personnel (démarrage prévu fin septembre).

Relations entre le Syndicat du personnel de l'OIT et l'Administration

À **Moscou**, des représentants du Syndicat du personnel sont présents dans tous les comités du Bureau existants, même si certains comités ne fonctionnent pas au maximum de leurs capacités. Il n'existe pas de Conseil pour le Recrutement et la Sélection mais on trouve néanmoins habituellement des membres du Syndicat dans les jurys de recrutement et de sélection.

Budapest, qui a un comité de la SST, a joué un rôle dans le retour au bureau après le confinement dû au COVID-19. L'exercice de Retour au bureau a été planifié et mis en œuvre en étroite coordination avec le Syndicat du personnel. L'exercice de vaccination s'est bien passé dans la région. La communication avec la direction est efficace, toutes les décisions importantes sont prises en consultation avec le Syndicat et ses suggestions sont prises en compte.

Alors qu'il existe à **Beyrouth** un Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail, il semble que le Comité du Retour au bureau soit en train de l'éclipser. Le Comité du Syndicat est membre de ces comités et intègre les apports de la vision du précédent Comité du Syndicat à cet égard. Les principales délibérations de ces comités mettent l'accent sur des procédures opérationnelles permanentes relatives au COVID et, à Beyrouth, ils se concentrent sur les conditions difficiles du bâtiment engendrées par une pénurie de combustible touchant des AC. Le Comité du Syndicat, ayant appris que l'Administration envisage de déplacer le bureau de Beyrouth, a demandé des informations et insisté sur l'importance de consultations avec le personnel avant de prendre toute décision. Tout dernièrement, la Direction régionale a informé le Comité du Syndicat qu'il serait susceptible de tenir un rôle d'observateur au sein du Conseil du Recrutement et de la Sélection. À la date de soumission du présent rapport, rien de concret ne s'est encore matérialisé à cet égard. Le Comité du Syndicat coordonne actuellement les tutoriels en vue d'apprendre d'autres régions les bonnes pratiques en la matière pour pouvoir jouer ce rôle.

Relations avec d'autres Associations de personnel issues du système des NU

Ankara tente de travailler en collaboration avec d'autres représentants d'organismes des Nations Unies sur l'ensemble des domaines d'intérêt commun pour le personnel des NU en Turquie.

Un groupe de travail mixte informel composé de membres de toutes les institutions des NU à **Budapest** intervient dans les questions relatives à l'enquête sur les conditions d'emploi.

Une association du personnel des NU dont le Comité du Syndicat de l'OIT est membre existe au **Liban**. Des réunions sont régulièrement organisées. La notion de « L'unité d'action des Nations Unies » est remise en cause lors de ces réunions dans la mesure où la situation de crise dans le pays requiert des méthodes *ad hoc* pour répondre à des besoins fondamentaux plutôt que des discussions stratégiques sur la promotion de l'intégration de la convention 190 sur le lieu de travail, l'emploi plus durable pour le personnel ne relevant pas du budget ordinaire, etc.

Principaux problèmes pour lesquels le personnel contacte le Syndicat

La liste peut être très longue et varier largement d'un bureau à l'autre. Sans surprise, le Retour au bureau, le COVID-19, la santé mentale, la vaccination contre le COVID-19 et le télétravail sont partout présents mais la liste comprend également, sans toutefois s'y limiter :

- les questions liées aux conditions d'emploi, notamment la méthodologie en matière d'enquête ;
- reclassifications et promotions, notamment l'absence de perspectives de carrière ;
- les questions de discrimination (Personnels relevant du budget ordinaire/de la coopération au développement - National/international) ;
- les questions relatives à la CAPS ;
- orientations pour les nouveaux venus ;
- l'accès à la formation ;
- la précarité des contrats ;
- garde d'enfants et gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Turin**Membre titulaire** : Cristina Pierini**Membre suppléant** : Laurence Dubois (point focal)

En 2020-2021, l'épidémie de coronavirus a eu une incidence sur toutes les discussions entre le Syndicat du personnel et la Direction concernant des questions collectives. Des thèmes tels que l'évolution de carrière du personnel, les discussions sur l'équilibre entre travail et vie privée, l'emploi de « non-fonctionnaires » (par le biais de « partita IVA » ou d'autres mécanismes similaires), les stagiaires, etc., ont été gelés.

Le Comité du Syndicat a mis l'accent sur le respect du principe de dialogue social, tout en veillant à ce que toutes les décisions, ou toute politique y relative, susceptibles de peser sur les conditions de travail du personnel, fassent l'objet d'une consultation préalable avec le Comité du Syndicat. La crise du COVID-19 ne saurait justifier que l'on fasse abstraction des pratiques de dialogue social.

Il s'agissait d'une situation épineuse, le Centre étant exposé à un risque financier puisqu'il lui fallait dispenser des services de formation et générer la majorité de ses recettes. Le Centre a dû réduire ses dépenses et se montrer créatif de manière à générer des produits en ligne nouveaux et innovants donnant lieu à de nouvelles recettes :

- Conversion de la formation présentielle en apprentissage à distance ;
- Redéploiements de personnel à mesure des besoins du Centre de réduire son recours à des expertises externes au cours de cette période ;
- Gel de tous les coûts « non-essentiels » ;
- Présentation d'une réforme innovante des services du Centre afin de garantir sa mission de prestataire chef de file mondial de formations pour le monde du travail. Pour répondre au besoin de changements fondamentaux à apporter aux méthodes traditionnelles de formation et d'apprentissage, le Centre a dû prendre la tête et tenir son rang de leader mondial en matière de prestation de formations innovantes de qualité élevée ; et ce avec l'aval du Conseil du Centre.

La situation financière du Centre préoccupait également le Directeur général et le Directeur général-adjoint de l'OIT. M. Greg Vines, Directeur général-adjoint du BIT pour la gestion et la réforme, s'est adressé au personnel en août et septembre derniers. Les discussions portaient sur d'éventuels scénarios pour l'avenir du Centre, à titre de première étape pour l'élaboration d'un document destiné à la réunion du Conseil en octobre, afin qu'il donne ses orientations concernant le futur modèle pour la prestation de services et le futur modèle économique. En se basant sur ces orientations, le CIF-OIT élaborera ensuite des propositions à soumettre à l'examen du Conseil en 2021.

À la suite du Conseil d'octobre 2020, au cours duquel il a été décidé de mettre au point une stratégie sur la base de ce que l'on a appelé le « scénario 2 » (document du Conseil CC 83/2), une Équipe spéciale mixte BIT-CIF-OIT a été mise en place pour guider ce processus. L'Équipe spéciale, coprésidée par le DDG Vines et le Directeur du Centre, se compose d'un personnel mixte réparti entre collègues de Turin et de Genève.

L'Équipe spéciale a pour rôle principal de rédiger le document sur la future direction du CIF-OIT et d'offrir un appui et une assistance techniques à la Présidence et au bureau du Conseil dans le cadre du processus de consultation. Il s'y attèlerait en coordination avec un Groupe consultatif composé des membres de l'Équipe spéciale, de la direction du Centre, des gestionnaires de programme et du (de la) représentant(e) du Comité du Syndicat.

À cet égard, plusieurs assemblées et réunions d'information se sont tenues avec des membres selon les besoins, en particulier concernant les effets de la crise du coronavirus sur le plan de travail du Centre pour commencer et, plus tard, sur la réforme du Centre.

Éléments stratégiques pour l'avenir du CIF-OIT sur des questions de RH, du point de vue du Syndicat du personnel

En conformité avec notre mandat de l'OIT, nous préconisons, plutôt qu'une réduction du personnel, de renforcer le personnel déjà en place à Turin, tout en lui donnant la responsabilité de nouvelles compétences, sa grande expérience de la formation offrant les bases pour un MAIN HUB [PRINCIPALE PLATEFORME] (à la fois en termes d'infrastructures physiques et de compétences humaines à Turin) pour poursuivre le développement du CIF-OIT au niveau mondial. Pour continuer à avoir un niveau de prestations élevé, nous devons garder le nombre actuel de membres du personnel. Les points forts du personnel du CIF-OIT sont : le professionnalisme, la flexibilité, la forte adhésion au mandat de l'OIT.

Les recommandations du personnel en matière de ressources humaines se basent sur la Non réduction du personnel, mais plutôt une restructuration à moyen et long termes par un processus de :

- PAS DE RÉDUCTION DE PERSONNEL : délocalisation interne faisant suite à une formation spécifique si nécessaire, et conformément à la pratique instituée pendant la période du COVID-19.
- Retraite anticipée sur une base volontaire, accompagnée de mesures d'indemnisation pour la perte d'ancienneté.
- Modalités éventuelles de travail à temps partiel pour les fonctionnaires intéressés.
- Amélioration de la mobilité interne grâce à des procédures claires.
- Recensement des compétences et qualifications requises et redéfinition de profils d'emploi aboutissant à un « plan de ressources humaines » ou à un document équivalent. Reconversion et formation massive de fonctionnaires actifs en offrant des formations à des programmes ou services de remplacement-appui ayant besoin d'aide. Envisager de nouveaux cours de Perfectionnement et de Formation du Personnel pour permettre aux fonctionnaires d'enrichir leurs capacités en proposant des cours d'apprentissage à distance et d'autres nouveaux types de services (ex : services de conseil, cours virtuels, etc.). Les efforts devront porter sur :
 - le perfectionnement et la reconversion du personnel à de nouveaux types de tâches ;
 - le déplacement de ressources humaines selon les besoins exigés par le nouveau « plan de ressources humaines »
 - la centralisation de certaines activités de manière à faire un meilleur emploi des compétences disponibles ;
 - faciliter la procédure permettant la collaboration entre départements (pas de TAP) ;
 - renforcer la mobilité pour permettre à des fonctionnaires du CIF-OIT de postuler à des postes de l'OIT.

III. AUTRES ORGANES

Section des Anciens fonctionnaires

Secrétaire exécutif : François Kientzler

Membres du Bureau de la Section des Anciens: Cherry Thompson-Senior, Carmen Sottas, Abdoulaye Diallo, Guy Bezou, François Kientzler, John Myers, Jean-François Santarelli, Pierre Sayour et Ivan Elsmark (Secrétaire exécutif honoraire).

Durant ces longs mois de pandémie le Bureau de la Section a fonctionné au ralenti mais a continué à assumer ses responsabilités envers les collègues retraités, les informant notamment par la voie de son site web. La demande d'information et de communication est restée forte durant la pandémie et nous avons répondu à toutes les demandes personnelles.

Réunions du Bureau de la Section des Anciens du BIT

Le mercredi 4 novembre 2020 le Bureau s'était réuni en visioconférence. Florian Léger, Secrétaire exécutif de la CAPS, avait été invité à cette réunion. Une deuxième réunion du Bureau de la Section des Anciens s'est tenue en présentiel à l'extérieur du BIT le mardi 1^{er} juin 2021. Nous avons pu tenir cette réunion dans les locaux d'une association d'hébergement et d'insertion du Pays de Gex. Catherine Comte-Tiberghien, Présidente du Comité du Syndicat du personnel, avait été conviée à cette réunion. À noter particulièrement les points suivants qui ont été discutés lors de ces deux réunions.

Personnel BIT: Catherine Comte-Tiberghien a partagé des informations sur la situation du personnel du BIT ainsi que sur la poursuite des activités malgré les dispositions limitatives en cours concernant l'accès au BIT.

CAPS: Florian Léger a insisté sur la situation particulière du personnel de la CAPS obligé pour la deuxième fois à la fin de l'année 2020 de travailler à domicile. Certaines demandes de remboursement sont traitées en télétravail mais d'autres nécessitent la manipulation des demandes adressées par courrier postal ou déposées dans la boîte au P2 du BIT. La CAPS a étendu aux retraités au printemps 2020 la possibilité de transmettre en ligne des demandes de remboursement (SHIF Online). Celles-ci peuvent être envoyées à partir d'un ordinateur ou d'un téléphone portal. Environ 600 retraités (sur 2500) utilisent cette possibilité. Les délais de traitement sont en principe raccourcis.

Pierre Sayour, membre du Bureau de la Section des Anciens et Président du Comité de gestion de la CAPS, a fait état de l'existence de deux groupes de travail – Gouvernance et Prestations – mis en place par le Comité de gestion. Compte tenu de l'inflation des dépenses de santé dans de nombreux pays une revalorisation des plafonds de certaines prestations forfaitaires serait nécessaire selon les membres du Bureau de la Section.

Relations avec le Syndicat du personnel de l'OIT et HRD

Comme évoqué ci-dessus, nous avons continué à rester en relation avec les représentants du Syndicat, sa Présidente et le secrétariat. Les contacts se sont poursuivis durant ces longs mois de confinement. L'accès au bâtiment du BIT a été autorisé pour le Secrétaire exécutif de la Section en septembre 2020, mais depuis novembre la porte s'est refermée. En juin 2021 nous avons adressé une lettre à André Bogui, Directeur de HRD, pour évoquer notre retour au BIT. Notre lettre et sa réponse peuvent être consultées sur notre site web. Nous sommes intervenus pour transmettre des demandes de remboursement à la CAPS de retraités parfois démunies et perdues devant leur complexité. Grâce aux informations disponibles sur l'intranet du BIT nous avons suivi les dispositions

concernant le personnel et l'accès au bâtiment, l'évolution des activités, les réunions du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail ainsi que la situation des personnels en majorité en télétravail.

Site web de la Section (<http://www.anciens-bit-ilo.org>).

Durant ces longs mois de restriction les membres du Bureau ont pu continuer à garder le contact avec les membres de la Section par courrier électronique, courrier postal et grâce surtout au site web de la Section hébergé à l'extérieur du BIT. Nous souhaitons remercier à ce propos Azéddine Séfrioui, notre webmaster, pour son travail, sa disponibilité et sa réactivité. Le site est en effet régulièrement mis à jour par des informations diffusées directement par la Section telles que des articles hommages à des retraités décédés; d'autres données sont recueillies sur le site intranet du BIT et auprès du Syndicat du personnel. Notre site reçoit des centaines de visiteurs par mois et a même dépassé plusieurs milliers durant les mois d'hiver, d'après les données fournies par notre hébergeur. Nous nous en félicitons et continuerons à privilégier ce moyen de communication sans oublier ceux qui n'ont pas accès à l'internet.

Messages aux retraités

Un courrier a été adressé pour Noël 2020 par le Bureau de la Section des Anciens, accompagné d'un message de Guy Ryder, Directeur général, à l'ensemble des retraités du BIT (voir sur notre site). En juillet 2021, le Bureau des Anciens a publié la liste des membres de la Section et envoyé une copie papier à chacun de ses membres. Ceci a été possible grâce au soutien du personnel de REPRO que nous remercions. Cette publication comprenait un message de François Kientzler, Secrétaire exécutif de la Section, et y étaient jointes en annexe les listes des retraités décédés en 2020 et 2021. Cette dernière information est actualisée et disponible sur le site web de la Section sous la rubrique *Message* n° 68.

Mise à jour des fichiers

La poursuite des activités a aussi consisté à mettre à jour régulièrement nos fichiers. Cela a été possible grâce à l'accès à notre mail et aux fichiers que nous avons pu copier lors de notre court passage au BIT fin 2020. Des informations nous sont transmises par le secrétariat de HRD et aussi directement par des membres de la Section. Nous avons ainsi pu contacter toutes les personnes partant à la retraite et leur envoyer des documents d'information sur nos activités et les inciter à adhérer à la Section. Nous avons répondu soit par mail soit par courrier à des demandes individuelles concernant la CAPS et la fiscalité notamment. Des retraités nous ont remerciés pour la poursuite et la persistance de notre engagement auprès d'eux.

Suivi des comptes

Le Bureau de la Section a actualisé l'accès à ses comptes bancaires. Suite au départ et déménagement de Bert Essenberg, Guy Bezou a été nommé trésorier de la Section des Anciens. Des démarches ont été entreprises avec succès auprès de nos trois banques afin d'activer l'accès aux comptes par internet. Non sans efforts et de temps la réalisation a pu se faire. Des économies financières de gestion des comptes en sont de même le résultat.

Relations avec l'AAFI-AFICS et FAFICS

Durant les mois écoulés des représentants du Bureau ont participé aux réunions en visioconférence du Comité de l'AAFI-AFICS. Ceci nous a permis de rester en contact avec les associations partenaires de retraités telles que les retraités de l'OMS, de l'UIT et de l'ONU. En juillet 2021 nous avons participé à l'Assemblée générale de la Fédération des Associations des anciens fonctionnaires internationaux

(FAFICS) qui s'est tenue en visioconférence. Diverses présentations nous ont permis d'être informés de l'évolution de la Caisse des pensions (voir sur notre site) et de riches discussions ont porté sur la protection santé des retraités (ASHI).

Exposition virtuelle 2021 du Cercle Arts et décoration du BIT

Le Cercle d'Arts et décoration du BIT est soutenu par la Section des Anciens du BIT depuis de nombreuses années. L'activité artistique est créatrice de biens et d'objets de valeur et permet le développement personnel. Le Cercle d'Arts du BIT organisait son exposition annuelle dans la salle des Colonnades au BIT avec l'appui de différents services du BIT. Compte tenu de la pandémie certains membres du Cercle ont exprimé leur souhait de pouvoir présenter leurs réalisations sous une forme virtuelle. Une exposition à laquelle ont participé 15 artistes a été mise en place sur le site web de la Section au printemps 2021; on peut toujours la visiter pour y apprécier le travail des artistes. Le Cercle espère pouvoir retourner dans la salle des Colonnades dès que possible pour son exposition.

La Mutuelle d'épargne et crédit des Fonctionnaires Internationaux (MEC/AMFI)

Représentant du Syndicat du personnel : Pierre Moulet

Cette année 2021 aura été une année exceptionnelle car c'est l'année du premier report d'une Assemblée générale. Les Assemblées 2020 et 2021 se tiendront donc en même temps, soit en novembre 2021.

D'un point de vue opérationnel, un changement significatif a dû être opéré en mars avec l'implémentation du télétravail pour tout le personnel des deux entités de l'AMFI, le GPAFI et La Mutuelle. Malgré ces contraintes liées à la pandémie, les services de l'AMFI ont continué sans interruption ni problème majeur pour les membres. Dans la mesure du possible les entités ont également fait preuve de souplesse envers ces derniers, à l'exception des vérifications en vigueur pour le transfert de fonds qui ont été renforcées en raison de l'augmentation du piratage informatique, et ce dans l'intérêt des déposants.

En ce qui concerne les résultats de l'année 2020, La Mutuelle a été impactée par la pandémie au niveau des prêts, puisque ceux octroyés durant l'année sont en baisse significative, principalement les ordinaires. Ces derniers étant liés à la consommation des ménages, la fermeture des magasins, les restrictions des déplacements, la réduction des offres de loisirs ont freiné les dépenses au détriment de l'épargne. Il faut cependant noter une augmentation des prêts pour l'achat de résidences secondaires, certains membres ayant clairement exprimé un besoin de se ressourcer hors des villes. Les revenus des prêts ont diminué, de même que ceux liés aux investissements malgré la stabilité de leur évaluation par rapport à 2019 qui, rappelons-le, avait été exceptionnelle. Le résultat de l'exercice 2020 étant plus faible que l'allocation faite en 2019 à la réserve extraordinaire, soit CHF 4'762'641, le Conseil d'administration souhaiterait distribuer cette dernière et prélever la perte de l'exercice de la réserve extraordinaire. Cela permettrait de distribuer un taux d'intérêt sur le compte de dépôts en CHF de 0.10% et un bonus de 1.25%, soit une rémunération totale de 1.35% (0.20% et un bonus de 0.85%, soit 1.05% en 2019). En raison de la tenue tardive de l'Assemblée générale 2021, le Conseil d'administration a choisi, une nouvelle fois, de ne pas attendre la validation des comptes par l'Assemblée pour distribuer cette rémunération sur les comptes des membres. Celle-ci sera effectuée dans les 6 mois qui suivent la clôture des comptes et,

en cas de besoin, une régularisation sera effectuée ultérieurement après la tenue des deux Assemblées.

L'activité du GPAFI a été stable durant l'année 2020, mais le résultat est en augmentation, notamment en raison de l'accroissement des affiliations à l'assurance complémentaire des soins de santé, la révision des commissions reçues des assureurs et un gain de change latent sur l'évaluation des engagements dans l'assurance maladie après la cessation de service. Le Conseil d'administration souhaite pérenniser les relations avec ses partenaires et s'assurer que l'équilibre des contrats d'assurance perdure afin de pouvoir maintenir un niveau de primes stable. Cela ne l'empêche cependant pas de sonder le marché des assurances pour s'assurer que les services proposés soient conformes aux standards en vigueur. Il travaille également sur des solutions pour simplifier le traitement des remboursements de frais médicaux et espère pouvoir proposer prochainement des améliorations. Durant l'année 2020, le programme d'envoi automatique des attestations fiscales a été implémenté, et la transition vers les bulletins de versement avec code QR initiée. Ce dernier point sera implémenté en 2022 sachant que bulletins de versements actuels disparaîtront le 30 septembre 2022.

Les deux entités affichent actuellement de solides réserves qu'elles vont utiliser prochainement pour améliorer les services proposés aux membres. Le changement du système informatique et le regroupement opérationnel des deux entités, prévus en 2023, permettront de meilleures synergies, des réductions de coûts et une interaction avec les membres plus ciblée et dédiée. Une fois cet investissement effectué et si la situation économique le permet, les réserves excédentaires seront redistribuées aux membres. L'appel d'offres pour le changement de système informatique est en cours d'écriture.

Les réviseurs externes, PricewaterhouseCoopers S.A. ont procédé aux deux audits annuels, soit les vérifications des comptes et du système de contrôle interne, et n'ont pas émis de nouvelles constatations en dehors de celles existantes concernant le système informatique qui seront résolues avec le changement prévu.

Le Conseil d'administration voudrait également attirer l'attention des membres sur l'importance de lire les communications qui leur sont envoyées par La Mutuelle et/ou le GPAFI. Celles-ci ne sont pas nombreuses afin de ne pas les noyer dans un flot de courriels déjà bien trop nombreux, mais certains membres n'ayant pas pris la peine de les consulter se sont retrouvés face à des difficultés pour le transfert de fonds ou payaient injustement des primes d'assurance (non remboursables) en raison d'absence de suivi des règles en vigueur. L'anticipation et la communication permettent une simplification des traitements et évitent bien des désagréments.
