

# STAFF UNION BULLETIN BULLETIN DU SYNDICAT BOLETIN DEL SINDICATO



13 mai 2015

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE PREMIÈRE SESSION

26 février 2015

### Compte rendu des décisions

La Présidente du Comité du Syndicat ouvre la première session de l'Assemblée générale annuelle et souhaite la bienvenue aux participants. Elle souligne que cette session ordinaire de l'AGA sera brève, puisque le Syndicat a convoqué, pour l'après-midi même, une réunion d'information sur la politique des contrats. Il s'agit là d'une réunion non statutaire, qui ne donnera lieu à aucune prise de décision.

#### 1. Élection du Président de l'Assemblée

La Présidente du Comité du Syndicat rappelle la pratique selon laquelle le Président de l'Assemblée générale est élu pour les deux sessions de l'Assemblée générale au cours d'une année donnée. Après un appel à nominations, **M. Simon Steyne est élu par acclamation.**

#### 2. Adoption de l'ordre du jour (doc. SU/AGM/2015/1/D.1)

Un nouveau sujet est ajouté à l'ordre du jour, sous le point 5 (« Divers »). Il concerne les changements intervenus dans la loi sur la nationalité suisse et leurs conséquences pour les fonctionnaires internationaux en poste à Genève. **L'Assemblée générale annuelle adopte l'ordre du jour ainsi modifié.**

#### 3. Discussion du projet de Programme et stratégie du Syndicat pour l'année 2015 (doc. SU/AGM/2015/1/D.2)

La Présidente du Comité du Syndicat présente le projet de Programme et stratégie pour 2015. Elle signale que les domaines d'action prioritaires sont les mêmes depuis le lancement de la campagne « Une seule OIT » en mars 2013. Au cours de l'année 2014, des progrès significatifs ont été enregistrés dans un certain nombre de domaines, même si, pour certains dossiers, il a fallu plus de temps que pour d'autres pour mener les négociations dans de bonnes conditions et aboutir à un résultat satisfaisant. Deux accords collectifs ont

été conclu avec l'Administration de l'OIT : un sur les procédures de recrutement et de sélection, signé en mars 2014, et un relatif aux mesures anti-harcèlement, signé en décembre 2014. En complément à l'accord collectif sur les procédures de recrutement et de sélection, l'Administration a publié, en décembre 2014, une Directive sur la mobilité, qui a également été négociée avec le Syndicat. Par ailleurs, un amendement apporté à l'accord collectif sur les voyages a été signé en novembre 2014. L'Administration n'a cependant pas encore publié la nouvelle version de la procédure du Bureau sur les voyages, qui a fait l'objet d'un accord à l'issue des négociations. Ce document prévoit des améliorations non négligeables visant à garantir un temps de repos et de récupération suffisant aux fonctionnaires qui réalisent des missions de longue durée. Enfin, un accord collectif sur la protection de la maternité au sein de l'OIT a été conclu avec l'Administration en février de cette année. Toutes ces avancées, explique la Présidente, permettent au Syndicat de jeter les bases en vue des négociations sur le dossier majeur de la politique des contrats.

À ce jour, deux cases sont cochées sur le tableau d'affichage destiné au suivi de la réalisation des objectifs prioritaires de la campagne « Une seule OIT ». Les cases cochées reflètent les progrès réalisés en matière de lutte contre le harcèlement et de mobilité du personnel.

La Présidente félicite les représentants élus du Syndicat pour ces avancées.

La Présidente du Comité du Syndicat rappelle que, sans l'engagement et le soutien du personnel, ces négociations ne seraient pas possibles. C'est parce qu'il a un nombre élevé d'adhérents et que ceux-ci participent activement aux activités syndicales que le Syndicat du personnel est efficace dans son action et parvient à obtenir des résultats concrets dans le cadre des négociations. Certes, il reste encore beaucoup à faire, mais les succès remportés jusque-là donnent des raisons d'être optimistes.

La Présidente du Comité du Syndicat passe ensuite à la présentation des priorités pour 2015 en lien avec la campagne « Une seule OIT » (première partie du rapport). Elle se réfère en particulier à l'Objectif n° 1 relatif à la garantie d'une égalité de traitement à l'ensemble du personnel. Elle mentionne à cet égard le dossier, en suspens depuis un long moment, qui concerne l'examen de la classification des postes sur le terrain. Sur ce sujet, aucun progrès n'a été enregistré, malgré la patience et la bonne foi dont a fait preuve le personnel sur le terrain. De ce fait, le Syndicat se retrouve dans la fâcheuse position de n'avoir aucune information à communiquer aux membres. La Présidente conclut qu'il va falloir intensifier les pressions sur ce dossier.

Abordant ensuite l'Objectif n° 2 visant à promouvoir un « traitement équitable » du personnel et à renforcer sa motivation, son sentiment de sécurité et sa confiance, la Présidente fait état de progrès en matière de procédures de recrutement et de sélection et de mobilité. La prochaine étape, explique-t-elle, est celle de la mise en œuvre de l'accord collectif, récemment conclu, sur les procédures de recrutement et de sélection. Cette mise en œuvre doit se faire par le biais du Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité (CRAM), dont le Syndicat est membre. Au cours de ce processus, le Syndicat s'efforcera d'obtenir des avancées concrètes dans différents domaines comme i) la régularisation du personnel affecté à des projets de coopération technique, en lui offrant l'accès à des postes relevant du budget ordinaire et en le favorisant par rapport aux

candidats externes, ii) la promotion de la mobilité du personnel ayant accumulé un certain nombre d'années de service sur le terrain, et iii) la création de perspectives de carrière adéquates pour l'ensemble du personnel.

L'Objectif n°2 concerne par ailleurs la promotion de la transparence dans un contexte où, en dépit des progrès accomplis, il est encore fréquent de constater que des informations concernant des sujets importants sont passées sous silence, au lieu d'être partagées et communiquées au Syndicat dès le début.

Cet aspect est également en rapport avec l'Objectif n° 4 visant à restaurer la confiance et à mettre en place des procédures adéquates en matière de relations professionnelles. Selon l'un des principes fondamentaux de la liberté syndicale, il est nécessaire que les deux parties aient accès à une information complète pour pouvoir mener des négociations sérieuses. Or ce principe fondamental n'est pas encore appliqué au sein de l'OIT. Deux exemples récents l'illustrent fort bien : d'une part, la décision de rouvrir le Bureau régional pour l'Afrique à Abidjan et, d'autre part, le lancement d'un Examen des processus de gestion administrative (sous la forme d'un appel d'offres à des consultants externes pour qu'ils évaluent les procédures internes de l'Organisation), faits sur lesquels le Syndicat a été informé de façon fortuite et non officielle, malgré leurs conséquences importantes pour le personnel. Le Syndicat est déterminé à suivre ces deux dossiers de près.

En ce qui concerne l'Objectif n° 3 visant à améliorer les conditions de sécurité du personnel, la Présidente du Comité du Syndicat met l'accent sur la question de la sécurité sur le terrain. Or le Syndicat n'a reçu aucune information sur le réexamen de la structure extérieure, alors que l'Administration s'était initialement engagée à le consulter à un stade précoce du processus. La Présidente indique que les membres titulaires représentant le personnel des bureaux extérieurs se réuniront le lendemain avec le Directeur général adjoint pour les programmes extérieurs (DDG/FOP), afin de s'informer directement sur ce dossier.

Toujours au sujet de ce même Objectif n° 3, la Présidente du Comité du Syndicat souligne la nécessité de mettre en œuvre dans son intégralité la Politique de sécurité et de santé au travail (SST) nouvellement adoptée, et ce par l'intermédiaire du comité (COSH) créé récemment. Le Syndicat contribuera à la mise en place d'un réseau de représentants en questions de SST, chargés de superviser la mise en œuvre de la politique de SST dans l'ensemble des bureaux de l'OIT, au siège comme sur le terrain.

Le membre titulaire représentant l'Afrique pose une question sur la reclassification des postes du personnel des bureaux extérieurs, projet qui n'a pas évolué malgré des années de retard. Il indique que le personnel des bureaux extérieurs souhaite être mieux informé sur la stratégie employée pour cet exercice de reclassification et sur les actions possibles au niveau local.

La Présidente du Comité du Syndicat répond que, malgré les quelques mesures prises jusque-là (sélection des experts en classification de postes et des bureaux où l'exercice sera réalisé), ce projet accuse un retard important et que, dans ces conditions, il est normal que le personnel des bureaux extérieurs perde patience. Une des façons simples de faire avancer les choses serait de recourir à des stratégies alternatives comme la voie

juridique pour obtenir des résultats concrets. Le Syndicat est disposé à agir en ce sens, précise-t-elle, tout en recommandant d'attendre un peu avant d'initier une telle action, au cas où des avancées seraient enregistrées lors de la réunion avec le DDG/FOP, prévue le lendemain, ou pendant la session du Conseil d'administration, actuellement en cours.

Passant ensuite à la deuxième section du rapport, la Présidente du Comité du Syndicat met en exergue les points suivants :

- Répondre aux inquiétudes du personnel des bureaux extérieurs de l'OIT : Le personnel doit être consulté sur le réexamen de la structure extérieure. C'est indispensable. Les directeurs régionaux, auxquels le Directeur général a délégué son autorité dans le cadre de cet exercice, doivent organiser un processus de consultation exhaustif et transparent avec le personnel concerné. Pour que ce processus de consultation soit valable, il est d'ailleurs important qu'ils tiennent le personnel informé sur l'évolution du processus de réexamen de la structure extérieure. C'est précisément ce que le Comité du Syndicat, notamment les membres titulaires représentant les régions, demanderont au DDG/FOP, lorsqu'ils le rencontreront le lendemain.

D'autre part, les membres titulaires représentant les régions se réuniront avec le nouveau Secrétaire exécutif de la CAPS, afin d'évoquer avec lui les problèmes récurrents rencontrés par le personnel dans ce domaine, notamment les retards dans le remboursement des dépenses de santé. Lors de la réunion du Comité de gestion de la CAPS, en décembre dernier, les représentants élus des assurés auprès de ce comité ont réussi à éviter de justesse une hausse du taux de cotisation, en démontrant qu'une telle hausse n'était nullement justifiée par une amélioration de la qualité des services fournis par la CAPS. Le Syndicat restera attentif à cette question de l'amélioration des services fournis par la CAPS, dans le cadre de son action au sein du Comité de négociation paritaire (CNP).

- Égalité entre hommes et femmes, diversité et équilibre travail-vie privée : Un des principaux sujets de préoccupation du Syndicat est la discrimination dont font l'objet les collègues LGBT au regard de leur situation personnelle. L'an dernier, le Secrétaire général de l'ONU a adopté une décision administrative importante destinée à combattre cette source d'inégalités, mais celle-ci a été remise en question par plusieurs Etats membres de l'ONU lors de la réunion de la Cinquième Commission de l'Assemblée générale (la commission qui adopte les décisions relatives aux conditions de travail des fonctionnaires internationaux). Il y a néanmoins de bonnes raisons d'espérer que cette décision administrative ne sera pas invalidée et qu'elle sera finalement appliquée dans l'ensemble du système des Nations Unies, en particulier au sein de l'OIT. Le Syndicat, qui suit ce dossier en étroite coopération avec l'association UN Globe, envisage d'exercer des pressions sur l'Administration, afin de garantir une égalité de traitement pour les membres de la communauté LGBT présents au sein du personnel de l'OIT et du système des Nations Unies dans son ensemble.

- Perspectives de carrière et IRIS : Le Conseil paritaire de la formation n'est toujours pas opérationnel, ce qui prive le Syndicat du moyen légitime pour interpeller l'Administration sur les lacunes en matière de formation. Il est notamment nécessaire de fournir aux membres du personnel de la catégorie des services généraux travaillant au siège une formation sur le système IRIS, qui est essentielle pour le développement de leur carrière. Ainsi, certains fonctionnaires n'ont pas pu être promus du grade G4 au grade G5, parce

qu'ils ne remplissaient pas certains critères liés à la maîtrise du système IRIS. On observe par ailleurs que la pratique courante, consistant à réengager des fonctionnaires retraités, repose sur l'argument selon lequel ces personnes connaissent bien le système IRIS. La Présidente propose donc d'ajouter, dans la rubrique du Programme et stratégie pour 2015 concernant les moyens d'action liés à la mise en œuvre d'IRIS, la phrase suivante portant sur la formation : « Le Syndicat demandera la mise en place au siège, dans les meilleurs délais, d'un programme continu de formation au système IRIS, afin d'offrir des possibilités d'évolution de carrière adéquates au personnel des services généraux et de mettre fin au réemploi des fonctionnaires retraités. »

***L'Assemblée générale approuve par consensus le projet de Programme et stratégie pour l'année 2015 proposé par le Comité du Syndicat.***

#### **4. Adoption du budget pour l'exercice financier 2015 (doc. SU/AGM/2015/1/D.3)**

Le Trésorier adjoint (en l'absence du Trésorier) présente le budget en décrivant les différents postes de recettes et de dépenses. Il rappelle qu'une réunion mondiale de l'ensemble des représentants du Syndicat du personnel des bureaux extérieurs se tiendra en octobre 2015, à la place de deux réunions régionales. Le coût de cette réunion engendrera un déficit, mais celui-ci sera comblé au cours des exercices financiers suivants, notamment grâce à la réorganisation du cycle des réunions régionales, qui génèrera des économies année après année.

La Présidente du Comité du Syndicat intervient pour proposer que la rubrique du budget intitulée « Collaboration externe » soit complétée par les termes « et organisation de campagnes », afin de clarifier le fait que, dans le cadre des prochaines négociations sur la politique des contrats, le Syndicat pourra éventuellement faire appel à des consultants externes pour la réalisation d'études ou l'organisation de campagnes.

La Présidente ajoute que des collaborateurs externes interviennent fréquemment dans le cadre de l'organisation de campagnes et que cet ajout permet de clarifier ce point et d'autoriser les dépenses correspondantes au cours des négociations.

***L'Assemblée générale approuve par consensus le budget pour l'exercice financier 2015.***

#### **5. Divers**

La Présidente rappelle qu'un sujet supplémentaire a été inscrit à l'ordre du jour. Il porte sur les changements intervenus dans la loi sur la nationalité suisse et leur impact sur les fonctionnaires internationaux en poste à Genève.

La Présidente du Comité du Syndicat présente ce point en expliquant que le peuple suisse a récemment voté en faveur de l'adoption d'une nouvelle loi, qui a quelques conséquences inattendues pour les fonctionnaires internationaux en poste à Genève. Les différents syndicats, associations et fédérations représentant les fonctionnaires internationaux ont organisé une réunion d'information au sein du système des Nations Unies, afin d'informer le personnel sur les conséquences de cet important changement. Le

Syndicat du personnel de l'OIT, en partenariat avec les syndicats, associations et fédérations représentant les fonctionnaires internationaux, s'apprête à demander au Directeur général du BIT, ainsi qu'aux directions d'autres institutions onusiennes, leur assistance pour porter cette question à l'attention des autorités cantonales genevoises, dans le plein respect de la souveraineté suisse. Il existe un petit créneau temporel pour agir, pendant que les autorités cantonales mettent au point le décret d'application de la nouvelle loi. Les représentants du personnel espèrent que les autorités cantonales genevoises aménageront la loi de telle sorte que les intérêts des fonctionnaires internationaux puissent, dans une certaine mesure, être protégés. La Présidente fait toutefois remarquer qu'il appartient aux administrations des différentes institutions des Nations Unies, et non aux syndicats et associations représentant le personnel, d'engager des discussions sur ce sujet avec les autorités suisses. Le Syndicat a écrit au Directeur général du BIT pour aborder cette question et lui signaler, entre autres, qu'une modification du statut des fonctionnaires internationaux aurait un impact indéniable sur les négociations de la politique des contrats. La Présidente ajoute que le Syndicat est déterminé à suivre attentivement l'évolution de ce dossier, afin de s'assurer que les intérêts du personnel soient formellement représentés auprès de l'Administration et défendus de façon adéquate. Il est probable qu'une réunion de suivi sera organisée sur ce sujet.

La Présidente précise que, naturellement, il n'appartient pas au Syndicat de négocier ces questions, mais que son rôle doit consister à représenter les intérêts du personnel auprès de l'Administration, en veillant notamment à ce que celle-ci prenne en compte les conséquences de la nouvelle loi sur la politique contractuelle. Il s'agit là d'un dossier complexe, qui exige la plus grande attention. Des informations plus détaillées seront fournies lors de la réunion de suivi organisée prochainement.

Après les remerciements d'usage, la Présidente clôt les travaux de la première session de l'Assemblée générale annuelle de 2015.

**Clôture de la session à 14h30**