



4 février 2022

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE
SECONDE SESSION

21 octobre 2021

Compte-rendu des décisions

La Présidente du Syndicat du personnel de l'OIT ouvre la seconde session de l'Assemblée générale annuelle et souhaite la bienvenue aux participants, qui sont sur Zoom du fait de la pandémie de COVID-19. En respectant les consignes de distanciation sociale dans l'immeuble du Siège, certains des membres du Comité sont physiquement présents dans la Salle V de R3 où se tient la réunion.

1. Élection du Président (de l'Assemblée générale annuelle)

La Présidente du Syndicat rappelle aux participants que le (la) Président(e) de l'Assemblée générale annuelle élu(e) pour la première session l'est aussi de facto pour la seconde. Comme il est d'usage, le (la) Président(e) élu(e) pour les deux sessions de l'année l'étant également pour les Assemblées générales extraordinaires, M. Sandhu Gurchaten (Nanoo) continuera donc de présider la réunion de la journée.

2. Adoption de l'Ordre du jour (doc. SU/AGM/2021/2/D.1)

Après avoir remercié les participants d'être présents en personne ou par Zoom, la Présidente de l'Assemblée générale annuelle procède à l'adoption de l'ordre du jour. Il est proposé de faire passer la déclaration des Anciens fonctionnaires au point 3 et de l'intégrer au titre du rapport du Comité du Syndicat.

L'Assemblée générale annuelle adopte l'ordre du jour tel que modifié.

3. Rapport du Comité du Syndicat (doc. SU/AGM/2021/2/D.2)

Passant au point 3 de l'ordre du jour, le Rapport des activités du Comité du Syndicat pour 2021, qui constitue l'élément essentiel de la réunion, la Présidente demande à l'Assemblée d'accélérer sur le rapport principal. Certaines questions importantes sur lesquelles le Comité du Syndicat a travaillé au cours de l'année écoulée ont donné lieu aux commentaires suivants devant la Présidente plongée dans le rapport :

(i) ***La situation de collègues dans des pays « à haut risque »***

La vie de nos collègues en Afghanistan, Haïti, Myanmar et au Liban s'est trouvée totalement bouleversée par les difficultés politiques et économiques auxquelles ils ont été confrontés. Le réseau direct avec des membres du Syndicat et leurs représentants a aidé celui-ci à alerter l'administration sur ce qui peut éventuellement se passer dans un pays particulier. Le Syndicat demande à l'administration de prendre des mesures exceptionnelles, en sortant des sentiers battus et en allant un peu au-delà du cadre institutionnel formel (par exemple en matière d'avances de fonds et de prolongations de contrats ou d'évacuation).

Le Syndicat reconnaît que l'OIT a été à l'origine d'un grand nombre de diverses initiatives prises dans différentes régions du monde et que l'administration de l'OIT a fait beaucoup mieux que bon nombre d'autres organisations internationales. Le Syndicat a demandé à l'administration d'identifier les dispositions qui peuvent être prises pour améliorer la situation de nos collègues ; ce qui peut être mis en place pour nous permettre d'apporter une réponse coordonnée et mieux adaptée à ces crises, qui semblent se succéder les unes après les autres. Ayant reçu une réponse de l'administration, le Syndicat est d'avis que les comités mis en place pour venir à bout de ces crises devraient être intégrés et incorporés dans les processus décisionnels eu égard aux contacts étroits que le Syndicat entretient avec les collègues, ce que ne fait pas l'administration.

(ii) ***La pandémie de COVID-19***

Elle semble ne devoir jamais finir ... Dans l'ensemble, les choses vont un peu mieux mais on a déjà vu la situation s'améliorer quelque part tout en empirant ailleurs. Le Syndicat ayant été confronté à plusieurs difficultés liées au COVID-19, il veut dès lors avoir des directives et des instructions claires et voir celles-ci appliquées systématiquement de manière universelle, que l'on soit dans les Amériques, au Siège ou dans n'importe quelle autre région du monde. Obtenir ce résultat n'a pas été aussi simple que cela aurait pu l'être, étant donné la situation sanitaire dans chaque pays et les directives et instructions nationales différentes qui en découlent.

Le COSH travaille mieux cette année que l'an dernier et les représentants du Syndicat y ont pris une part active. Le Syndicat a accueilli toutes les questions relatives à la vaccination, au certificat de vaccination, à la situation vaccinale et, pour le moment, certains sont présents physiquement et d'autres travaillent encore depuis leur domicile. Le Syndicat a souvent dû hausser la voix afin que toutes les instructions et directives soient systématiquement appliquées et que certains principes fondamentaux soient respectés, et ce indépendamment de toutes les situations et circonstances. On ne peut pas avoir une instruction – une directive à Bangkok, par exemple – qui présente une divergence avec un certain type de directive locale, qui ait été négociée par le Syndicat pour l'ensemble de l'organisation au niveau mondial.

Le Syndicat du personnel a actuellement de nombreuses discussions avec des collègues sur le terrain en vue de trouver la meilleure approche en consultation avec l'administration et d'avoir la vue d'ensemble la plus large.

(iii) ***Situation du personnel de la CT***

Un groupe de travail, qui fait partie du Comité et a pour membres de nombreux collègues, a œuvré sans relâche et de manière exhaustive pour expliquer au personnel ce qui a été et est fait en ce qui concerne tout particulièrement les collègues sous contrat de coopération technique (CT).

Les activités entreprises par ce groupe ont fait l'objet d'une notice récapitulative d'une page sur le lien suivant : [Activités en faveur du « personnel TC »](#)

Pour la première fois, on trouve un plus grand nombre de fonctionnaires du côté de la CT que de celui relevant du budget ordinaire. L'OIT a encore de nombreux défis à relever, dans la mesure où il existe encore des pratiques injustes et où subsiste la perception de certaines formes de discrimination, le contrat de CT étant différent du contrat relevant du budget ordinaire – mais, au bout du compte, les fonctionnaires travaillent tous pour la même Organisation.

Le sentiment est largement répandu que nos collègues de la CT font l'objet de discriminations. Le diagramme et les statistiques y font effectivement référence. L'OIT doit examiner cette question plus en détail.

Chaque fois que des négociations thématiques ont lieu sur quelque sujet que ce soit, le Syndicat du personnel y inclut systématiquement la situation des fonctionnaires travaillant sur des projets de CT ou sous contrat de coopération technique et indique à l'administration si ce qu'elle propose peut être étendu au personnel CT. Dans certains cas, le Comité du Syndicat n'a pas réussi. Dans d'autres cas, l'administration a répondu qu'il convient de réviser la politique des contrats dans sa globalité. Dans d'autres domaines, tels que la formation, etc., la réponse a été beaucoup plus positive et il a été plus facile de voir comment certains avantages peuvent être étendus à l'ensemble du personnel.

(iv) ***Enquêtes sur les conditions d'emploi***

Les enquêtes sur les conditions d'emploi sont toujours importantes pour tous les personnels et il convient de rappeler que cet aspect des conditions générales est valable au niveau du système commun des Nations Unies et de la CFPI. L'établissement des salaires des Services généraux en est au stade d'une révision de la méthodologie et le Syndicat, fermement campé sur sa position, tente de négocier par l'intermédiaire des fédérations pour que la méthodologie cadre pleinement avec la réalité du terrain, que ce soit au Siège ou en n'importe quel autre lieu où elle serait susceptible de s'appliquer. On espère que cette méthodologie sera prête d'ici l'été 2022.

La méthodologie d'établissement des salaires des fonctionnaires des services organiques a quant à elle été révisée et l'enquête sur le coût de la vie devrait démarrer cette année. Lors des sessions de la CFPI, vos représentants ont réussi à garder leurs prérogatives auprès des comités d'enquête sur les salaires locaux, constitués de représentants de

l'administration et du personnel dans un lieu ou une ville d'affectation donné(e) ; c'est-à-dire que six critères doivent être remplis pour pouvoir lancer une enquête. Intervenant dans le contexte du COVID-19, le comité d'enquête sur les salaires locaux a le pouvoir de décider si une enquête doit être lancée ou non.

À New York, on a décrété que l'enquête peut être lancée, tous les critères étant remplis. Pour Genève, un débat est en cours, le comité local procédant actuellement à la révision des critères permettant de voir si l'enquête devrait avoir lieu à Genève ou non. Même si la CFPI essaie d'obtenir qu'elle ait lieu et agit comme si elle allait effectivement avoir lieu, les fédérations procéderont étape par étape. Au cas où la décision d'y procéder serait prise, il reviendra alors au Comité du Syndicat à Genève de tenir une assemblée générale pour décider si tous les collègues doivent prendre part à l'enquête ou non. À l'heure actuelle, la seule information disponible est que l'enquête sur les conditions d'emploi pourrait être reportée d'environ un mois ou deux.

(v) *État d'avancement actuel des négociations avec l'administration*

Nouvelles formes de travail – Dès le début de l'année, il est apparu clairement que le COVID-19 a modifié notre manière de travailler. Le Syndicat a donc fait part à l'administration de la nécessité d'examiner les conditions relatives aux nouvelles formes de travail. Nous avons envoyé en mai dernier à l'administration nos observations sur une proposition de document et depuis ... rien. Le Syndicat a de nouveau abordé le sujet lors de la dernière réunion mixte avec l'administration et les réponses reçues ne sont pas acceptables. L'impression est que l'administration tente de traîner les pieds sur cette question et il ne faut pas lâcher le morceau car le Syndicat ne veut pas d'une situation où le prochain DG reprendrait toute la question à l'envers.

Politique contractuelle – Le Syndicat continue de négocier pour obtenir la mise en place de la politique de l'OIT en la matière, juste pour le cas où le système commun des NU prendrait une orientation différente.

Mesures disciplinaires – Grâce au conseiller juridique, la nécessité de revoir les règles et pratiques disciplinaires de l'OIT a été portée à l'attention du Syndicat du personnel. Ainsi, par exemple, quelques-uns de nos collègues font l'objet à la fois d'enquêtes administratives et de procédures disciplinaires, ce qui soulève les questions de la présomption d'innocence, du droit d'être entendus et de l'application d'autres principes généraux du droit administratif international. Le Syndicat continue de même à plancher sur cette question avec l'administration.

Congé parental – Le Syndicat a entamé un certain nombre de discussions préliminaires au sujet de la politique de congé parental. La première proposition de l'administration n'a pas même été examinée par le Syndicat, qui a l'impression qu'elle n'est pas aussi progressiste qu'elle le pourrait. En l'absence totale d'une approche moderne de traitement du congé parental, le document a juste été renvoyé à l'administration avec les commentaires du Syndicat, qui demeure à ce jour dans l'attente d'une réponse.

Personnes handicapées – Le Syndicat formule un certain nombre d’observations à la présentation de la politique de la DG en la matière. Une fois la politique adoptée, le Syndicat s’engagera plus avant dans son application concrète.

La Présidente du Syndicat informe ensuite l’assemblée générale que c’est sa dernière allocution à l’Assemblée générale annuelle car elle prend sa retraite, après avoir consacré plus de 30 ans de sa carrière à la défense des intérêts du personnel. Elle remercie les membres de l’avoir gratifiée de leur confiance, en l’élevant année après année. Elle poursuit en déclarant que ce fut un honneur pour elle de collaborer avec tous les membres du Comité et avec les différents représentants du Syndicat. Elle souligne le bonheur qu’elle a eu à travailler avec un Syndicat fort. Elle exhorte les membres à tout faire pour aider à maintenir cette force du Syndicat et à préserver la solidarité entre tous les membres du Comité du Syndicat. S’il ne doit demeurer qu’un seul syndicat au monde, il faut que ce soit celui de l’OIT.

La Présidente de l’Assemblée générale annuelle la remercie et tient à lui faire savoir quelle source d’inspiration et quel exemple elle a été en enseignant aux membres comment croire en eux-mêmes et défendre leurs droits.

Viennent ensuite des messages de remerciements en provenance du Directeur général et des représentants titulaires du Syndicat pour les régions Afrique, Amériques, Asie et Pacifique, Europe et Moyen-Orient, et pour le CIF de Turin.

Indiquant alors que la préparation du rapport est à présent arrivée à son terme, la Présidente de l’Assemblée générale annuelle demande aux collègues de faire part de leurs observations ou réactions. Aucune partie du rapport ne donne lieu à une quelconque question, observation ou réaction de la part des membres.

La Présidente du Syndicat prend la parole pour présenter le nouveau site web du Syndicat du personnel.

Synthèse récapitulative en provenance des Régions

Afrique – Dans la région, nombreux sont ceux qui travaillent depuis leur domicile, le travail à distance étant désormais devenu pratique courante. On constate une volonté, tant du personnel que des responsables hiérarchiques, de réaliser avec souplesse les buts et objectifs de l’OIT. Parallèlement, le dialogue social interne entre le Syndicat du personnel et l’administration s’est amélioré et la région a fait des progrès substantiels, parvenant à gérer les difficultés des temps que nous traversons avec leur impact négatif sur les activités. Le Membre titulaire pour la région exprime ses remerciements pour tout ce qui a été réalisé en 2021 et remercie le Membre suppléant pour la région et la Présidente du Syndicat pour tous les efforts déployés en ce sens.

Amériques – Étant donné la situation difficile que connaît la région du fait de la pandémie, nombreux sont ceux qui continuent à travailler depuis leur domicile. Dans la région, le Syndicat a déployé une grande activité, organisant toute une série de réunions concernant certains collègues ayant réintégré leurs bureaux et la surcharge de travail croissante à laquelle ils ont dû faire face dans le cadre d’un allongement de la journée de travail. Cette question a été abordée avec le nouveau directeur régional et la direction de la région. Le Comité est remercié pour l’aide accrue qu’il a apportée à la région.

Asie et Pacifique – La région se bat encore contre la pandémie. Presque tous les bureaux de pays sont fermés et le personnel continue d’effectuer du travail à domicile. Tout en se renforçant, le lancement de la vaccination reste lent, les décisions relatives aux Retours au bureau devant de ce

fait toujours être soumises à des consultations appropriées entre la direction et le Comité du Syndicat, en se basant sur les consignes sanitaires du pays concerné. Dans certains bureaux, des décisions ont été prises par l'administration sans avoir consulté le Syndicat.

Pour faire face à cette normalité inédite du contexte, le Syndicat a demandé de nouvelles modalités de travail flexibles en vue d'aider le personnel à trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il conviendrait de renforcer et de promouvoir dans la région une politique de mobilité géographique et fonctionnelle afin d'aider le personnel à engranger des compétences techniques variées et de l'expérience et de motiver les fonctionnaires justifiant d'une longue période de service. Dans la région, le Syndicat devrait également participer aux procédures de recrutement et de sélection, le système ayant actuellement tendance à être faussé.

Le Syndicat régional est très préoccupé concernant les méthodologies d'établissement des salaires dans la région, les résultats d'enquête sur les conditions d'emploi s'étant souvent avérés négatifs car certains comparateurs de rémunérations élevées ne souhaitent pas prendre part à l'enquête.

Les discriminations et le harcèlement, notamment le harcèlement sexuel et les abus d'autorité, constituent le problème le plus grave. Certains représentants du Syndicat du personnel se sentent harcelés lorsqu'ils font leur travail parce que certains membres de la direction ne reconnaissent pas leur rôle. Les politiques en vigueur doivent s'appliquer à tous les cas de plaintes.

Les Syndicats de la région, inquiets pour la sécurité et le bien-être des collègues en Afghanistan et au Myanmar, accueillent avec satisfaction l'initiative du Bureau de mettre en place une cellule de crise par pays pour le bien-être du personnel. Ils tiennent à exprimer chaleureusement leur totale solidarité avec les fonctionnaires et leurs familles en ces temps difficiles et leur souhaitent le meilleur en termes de sûreté et de sécurité.

Europe et États arabes – Étant donné les disparités importantes des configurations présentées par les bureaux de la région, allant de bureaux d'une seule personne relevant du budget ordinaire à des bureaux comptant plus de 20 fonctionnaires de la CT, les questions soulevées sont elles aussi très différentes. Plusieurs d'entre elles ont néanmoins été signalées comme primordiales.

S'agissant des questions en lien avec le COVID-19 telles que le Retour au bureau, la santé mentale, la vaccination et le télétravail, les collègues ont de nouveau insisté sur la nécessité d'adopter le nouvel IGDS sur le télétravail. Des bureaux de la région font intensivement campagne pour la révision de la méthodologie utilisée pour les enquêtes locales sur les conditions d'emploi. La région fait état de difficultés extrêmes à trouver des comparateurs, a fortiori, des comparateurs appropriés. En outre, les écarts surréalistes existant entre les Administrateurs nationaux et les membres du personnel des services généraux ne sont pas pris en compte pour calculer les taux d'inflation.

Les suivis du comportement professionnel demeurent un exercice informel et 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. Les fonctionnaires des services généraux, en particulier, ne sont pas motivés car il s'agit d'un exercice bureaucratique n'ayant aucune incidence sur leur évolution de carrière. En effet, les augmentations pour services méritoires ne sont pas une option pour les bureaux d'Europe occidentale et, à ce jour, seuls les fonctionnaires des services organiques en ont perçu.

En général, la direction s'efforce de répondre aux besoins de formation des membres du personnel. Toutefois, les fonds pour le perfectionnement du personnel sont rarement utilisés pour aider les fonctionnaires travaillant de longue date à l'OIT ; et les fonds de projets de coopération au développement prévoient eux-mêmes rarement des fonds destinés à la formation.

Au bureau de Budapest, des Coordonnateurs nationaux ont en 2019 soulevé auprès de la direction 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. Ils n'ont pas reçu de réponse formelle et aucune mesure n'a ensuite été prise par l'administration.

S'agissant de l'assurance santé, on note globalement une amélioration du système de

remboursement des demandes électroniques. En Europe occidentale, les bureaux font part d'une satisfaction générale vis-à-vis de la CAPS, tandis que d'autres bureaux font état d'une augmentation significative des problèmes ; par exemple des retards considérables dans les remboursements pouvant atteindre 6 à 7 semaines, certaines demandes de remboursement auparavant acceptées sans problème étant ainsi à présent régulièrement rejetées.

Moscou et Ankara ont tous deux fait campagne pour que la CAPS signe des contrats avec des cliniques locales, des collègues étant pour le moment obligés de préfinancer des traitements médicaux équivalant à une part substantielle de leurs émoluments. Les collègues signalent également des niveaux de stress plus élevés à Moscou et Ankara du fait de la pandémie et de la piètre communication au sein du bureau.

À Beyrouth, le nouveau Comité du Syndicat local a été élu pendant une période d'isolement et de frustration extrêmes dus aux mesures de confinement pour cause de COVID-19 et à tous les autres tristes événements qui se sont produits à ce moment-là. Le comité local met actuellement tout en œuvre pour améliorer les relations internes et le climat du bureau.

Centre international de formation (Turin) – 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.

La situation de Turin est grave, le Centre étant exposé à un risque financier. Il doit en effet dispenser des services de formation, puisque c'est ce qui lui permet de générer la majorité de ses recettes. Le Centre a donc dû réduire ses dépenses et se montrer créatif en lançant des produits en ligne nouveaux et innovants permettant d'engendrer de nouvelles recettes.

En conformité avec le mandat de l'OIT, le Comité du Syndicat de Turin préconise, plutôt que de réduire le personnel, de renforcer le personnel déjà en place, 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, le Centre doit garder le nombre actuel de membres du personnel, dont les points forts sont le professionnalisme, la flexibilité et 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.

Anciens fonctionnaires du BIT – Le représentant du groupe tient à son tour à remercier la Présidente du Comité du Syndicat pour sa formidable contribution au travail du Syndicat, le groupe se réjouissant à l'avance de la voir bientôt collaborer avec la Section des Anciens lorsqu'elle prendra sa retraite.

Les protocoles mis en place du fait du COVID-19 ont compliqué les choses pour les Anciens fonctionnaires qui, par exemple, n'ont plus pu pénétrer à l'intérieur du bâtiment du siège car ils sont considérés comme vulnérables. Comptant approximativement 2 500 membres, ils disposent d'un site web qui s'est avéré être pour eux une source d'information.

Ils ont réussi à tenir des réunions à l'extérieur du BIT, et notamment avec la Présidente du Comité du Syndicat et avec Florian Léger de la CAPS, ce qu'ils ont grandement apprécié. Ils sont également en contact avec HRD, qui leur donne des informations sur les fonctionnaires à la retraite et sur ceux qui sont décédés.

Au cours de cette période, on a noté un nombre de décès légèrement inférieur à ceux enregistrés à n'importe quel autre moment, et l'on se réjouit de constater qu'aucun des anciens fonctionnaires n'a contracté le COVID-19. Le groupe a également gardé le contact avec d'autres organisations sœurs, avec New York, et y a pris beaucoup de plaisir.

Le Groupe a pris part aux séminaires de préparation à la retraite et a encouragé le personnel à y participer.

L'Assemblée générale annuelle approuve à l'unanimité le Rapport annuel du Comité du Syndicat du personnel de l'OIT pour 2021.

4. Rapport financier et Rapport de la Commission de vérification des comptes (docs. SU/AGM/2021/2/D.3 et SU/AGM/2021/2/D.3/Add.)

Le Trésorier du Syndicat du personnel présente le rapport financier du Comité pour la période allant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020.

Le rapport financier est adopté à l'unanimité.

Le rapport de la Commission de vérification des comptes est présenté et adopté à l'unanimité.

5. Élection de la Commission de vérification des comptes (doc. SU/AGM/2021/2/D.4)

Au nom de l'Assemblée générale annuelle, la Présidente remercie les vérificateurs aux comptes, M. Clery Bègue, M. Daniel Rojas et Mme Christine Ecuillon pour leur travail. Notant que tous trois souhaitent continuer à exercer leurs fonctions, la Présidente propose que leur mandat soit reconduit pour un an.

L'assemblée générale annuelle approuve par consensus la nomination des vérificateurs aux comptes.

6. Rapport de la Commission du Fonds d'entraide du Syndicat du personnel (doc. SU/AGM/2021/2/D.5)

Le rapport est présenté par M. Daniel Rojas, qui clarifie certains points concernant le Fonds, notamment son rôle et son objet.

La Présidente du Syndicat rappelle à l'Assemblée que ce Fonds n'existe que grâce aux contributions volontaires des membres du Syndicat et elle les encourage donc à participer.

Le rapport est approuvé par l'Assemblée générale.

7. Dispositions pour les élections au Comité du Syndicat (doc. SU/AGM/2021/2/D.6)

La Présidente présente le document SU/AGM/2021/2/D.6, qui renferme le calendrier et les dispositions relatifs aux prochaines élections du Comité qui auront lieu en 2022.

L'Assemblée générale annuelle approuve le calendrier et les dispositions.

Scrutateurs : Les Scrutateurs jouent un rôle très important pendant les élections et c'est pourquoi, au nom de l'Assemblée générale annuelle, la Présidente remercie les Scrutateurs actuels, M. Samir Koufane (Scrutateur principal), Mme Jessika Muñoz et M. Franco Amato pour leur travail. M. Koufane et Mme Muñoz souhaitant continuer à exercer leurs fonctions, la Présidente propose que leur mandat soit reconduit pour un an. M. Amato ayant quitté le bureau, Mme Rima Moussaoui est

proposée pour le remplacer.

En son nom propre et au nom du Comité, la Présidente du Syndicat remercie tout spécialement M. Samir Koufane pour le travail qu'il a réalisé et pour son professionnalisme et sa constante volonté d'aider le secrétariat à organiser le processus électoral.

Les Anciens fonctionnaires, qui vont eux aussi tenir leurs élections, demandent donc si le Comité les autoriserait à avoir un système de vote électronique. Toutefois, tous n'ayant pas accès à l'Internet, cette solution s'avère difficile à mettre en œuvre. Ils devront donc continuer à envoyer leurs votes par bulletins sous enveloppes timbrées jusqu'à ce qu'une solution hybride soit ultérieurement trouvée.

L'Assemblée générale annuelle approuve par consensus la nomination des Scrutateurs (M. Koufane, Mme Munoz et Mme Moussaoui).

Composition de la Commission électorale – La Présidente demande s'il existe une quelconque opposition ou contre-proposition à la composition proposée. Au nom de l'Assemblée générale annuelle, elle remercie ensuite les membres titulaires et suppléants de la Commission électorale pour leur travail : M. Gabriel Brun, Mme Karen Curtis, Mme Anne Sullivan, M. Gérald de Smidt et Mme Martine Humblet (Membres titulaires), et Mme Cristina Campayo, Mme Julia Lee, Mme Céline Moiret, Mme Angelika Mueller et M. Sylvain Delaprisson (Membres suppléants). Tous souhaitant continuer à exercer leurs fonctions, la Présidente propose que leur mandat soit reconduit pour une autre année.

Le document est approuvé par consensus.

8. Addendum : Liste des candidats aux élections au Comité du Syndicat 2021-2023 (doc. SU/AGM/2021/2/D.6/Add.)

Le présent document renferme la liste des candidats pour les élections au Comité du Syndicat pour 2021-2023, qui ont d'ores et déjà commencé. Les membres sont encouragés à voter, et des bulletins seront à nouveau envoyés à ceux qui n'ont pas reçu l'invitation à voter. Il est instamment demandé aux membres de vérifier leurs dossiers spam y compris pour leurs bulletins de vote.

Le document est approuvé par consensus et adopté.

La Présidente de l'Assemblée générale annuelle remercie à nouveau la Présidente du Syndicat pour son dévouement et les services qu'elle a rendus pour aider le Syndicat à surmonter les crises. Elle remercie également le Comité, le Secrétariat, les membres du service juridique et les interprètes. La séance de l'Assemblée générale annuelle est levée.

Clôture de la séance à 15h25