



29 juillet 2022

Retour sur les événements du mois écoulé

Chers collègues,

Comme les mois précédents, nous vous informons des activités du Syndicat du personnel au cours du mois écoulé.

La transition en cours vers la nouvelle administration s'est manifestée à nous tous par la Lettre d'orientation du DG élu, et le Syndicat du personnel a échangé avec le coordinateur de l'équipe de transition afin de soulever certaines des nombreuses préoccupations que nous avons reçues de votre part sur l'impact des propositions et des messages intégrés. En outre, le Syndicat du personnel a insisté sur la finalisation de l'accord sur les aménagements du temps de travail ; cependant, la période de transition que nous vivons semble laisser un vide dans le processus décisionnel. Après que l'Administration ait indiqué à la Commission de négociation paritaire que l'Administration en place était en mesure de finaliser les négociations, nous devons maintenant nous demander : qui est en charge ? Le Syndicat du personnel a besoin d'un interlocuteur approprié dans une question aussi urgente qui affecte l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de tous.

Le 1er juillet, le Syndicat du personnel a clôturé la Réunion régionale pour les Amériques. Les représentants de tous les bureaux de l'OIT en Amérique latine et dans les Caraïbes ont adopté une série de conclusions, dont voici les points principaux :

- a attiré l'attention sur l'inégalité de traitement du personnel dans les projets de coopération technique ;
- s'est dit préoccupé par le fait que les enquêtes salariales pour plusieurs bureaux de la région ont été retardées ou ont donné des résultats négatifs ;
- est chargé de revoir, d'analyser et de commenter la première version de la procédure sur le "Processus de sélection du personnel local en Amérique latine et dans les Caraïbes" ;
- a encouragé l'administration à donner suite aux négociations sur une nouvelle politique d'aménagements du temps de travail ;
- a demandé des idées novatrices pour promouvoir les possibilités de développement de carrière pour le personnel local ;
- a souligné l'importance de veiller au respect des protocoles établis pour le retour dans les différents bureaux ;
- a fait des suggestions pour améliorer les outils d'évaluation des performances ;

- a reconnu les progrès et les améliorations réalisés dans le processus de remboursement de la SHIF au cours des dernières années, mais a constaté que des retards persistent dans la région ;
- demande que la formation soit dispensée dans les 3 langues officielles de l'OIT et qu'elle tienne compte des différents fuseaux horaires afin d'assurer l'égalité d'accès à l'ensemble du personnel ; et
- a attiré l'attention sur le taux de rotation élevé du personnel des ressources humaines au niveau régional et a appelé à une stratégie visant à renforcer les unités RH locales afin de répondre à leurs besoins et contextes spécifiques.

Le Syndicat du personnel et l'Administration ont finalisé la recherche d'un nouveau médiateur ce mois. En même temps, la recherche d'un nouveau conseiller juridique du Syndicat du personnel est en cours.

Le groupe de travail sur la coopération technique s'est concentré sur l'élaboration et le test d'une enquête que le Syndicat lancera prochainement grâce à une équipe dynamique et efficace de volontaires et d'experts très motivés et compétents. La conception du questionnaire nous permettra de soulever et de discuter des problèmes et des réalités du personnel de la CT, ce qui alimentera les discussions avec les administrations actuelles et futures.

Après une année de travail d'un groupe de travail technique bipartite nommé par le Comité de Santé Sécurité au Travail (CSST) l'année dernière, l'examen de la gouvernance interne de l'OIT en matière de SST a été finalisé. Tous les membres du CSST ont été consultés et soutiennent ces révisions. Celles-ci concernent les IGDS 48, 286 et 385 ainsi que les recommandations qui les accompagnent sur la manière d'améliorer le système de gestion interne de la SST de l'OIT. Elles ont été soumises par le Président du COSH au DG à la mi-juillet. Nous attendons que le COSH reçoive un feedback de la part du DG sur les propositions et sur la voie à suivre.

Le Syndicat du personnel et HRD ont publié un communiqué commun saluant le lancement du premier Groupe de ressources des employés (ERG) sur le handicap. L'ERG sur le handicap est un groupe indépendant et volontaire de collègues de l'OIT handicapés et/ou ayant des personnes à charge handicapées, qui s'efforcera de favoriser un changement de culture organisationnelle, de fournir un soutien mutuel et de contribuer à l'élaboration de politiques d'inclusion pour améliorer les lieux de travail. Une collaboration et des activités sont prévues avec l'ERG, y compris des formations. Tous les membres du personnel qui souhaitent se joindre à l'ERG et faire avancer cette importante mission collective sont invités à contacter l'ERG à l'adresse DISABILITY-ERG@ilo.org.

Le RAMC a tenu sa sixième réunion pour 2022 le 14 juillet, et les représentants du Comité du Syndicat ont poursuivi leurs efforts pour assurer la transparence et le traitement équitable des collègues qui ont fait une demande de mobilité. HRD a soumis 18 JD pour le RAPS/2 pour examen par le Comité du Syndicat, jusqu'à présent. Conformément aux objectifs du Syndicat du personnel pour 2022, nous avons conclu un accord avec HRD pour reconnaître une expérience équivalente pour les candidats possédant un premier diplôme mais ne possédant pas de diplôme avancé dans le prochain RAPS.

Un autre sujet brûlant était la proposition d'engager un gestionnaire externe pour une partie du fonds de pension de l'ONU. Après un certain nombre de réunions publiques, de lettres et une pétition signée par 14 000 collègues, le fonds de pension a accepté de rencontrer la CCISUA, la fédération à laquelle appartient le Syndicat du personnel de l'OIT, et a accepté de réduire le pourcentage de gestion externalisée des actifs de 18 % à entre 5 et 7 % (75 % à 22 % du portefeuille à revenu fixe), avec l'engagement de revoir la situation en mars 2023. Entre-temps, l'équipe des titres à revenu fixe recrutera des agents d'investissement supplémentaires possédant l'expertise nécessaire. Cependant, le Président du conseil

d'administration du fonds a écrit [une lettre](#) à la CCISUA menaçant de suspendre son statut d'observateur pour avoir fait part de vos préoccupations. La réponse de la CCISUA à cette menace peut être lue [ici](#) et nous vous encourageons à la lire afin de comprendre les problèmes de gouvernance que notre fonds de pension continue de rencontrer. De plus, lors de la réunion du Conseil d'administration des pensions cette semaine, le Président a commencé par un discours réitérant ces menaces menant la CCISUA à quitter la réunion, ce qui implique qu'elle ne peut pas nous fournir de commentaires sur la session.

Enfin, le Syndicat du personnel lancera une collecte auprès du personnel du BIT en septembre pour faire face aux récentes calamités au Bangladesh, en particulier la tragédie de l'incendie du *BM Container Depot* et les graves inondations historiques dans les districts de Sunamganj, Sylhet et Netrokona. Cette collecte est similaire à celle que le Syndicat du personnel avait lancée en réponse à l'explosion du port de Beyrouth en 2020. À cette occasion, nous avons collecté 7 310 USD, que le Comité local du Syndicat du personnel de Beyrouth a reversé à la Croix-Rouge libanaise.
