



14 septembre 2022

Le bulletin de rentrée du Syndicat

Chers collègues,

Cela faisait bien longtemps que nous n'avions pas pu publier de « vrai » bulletin de rentrée ! Faute à la pandémie. C'est donc avec enthousiasme et un peu d'émotion que nous vous partageons ce bulletin pour une belle rentrée que nous vous souhaitons sereine et pleine de beaux projets.

Ce bulletin est dense, nous en avons conscience mais il reflète l'investissement et le travail accompli par toute l'équipe du Comité du Syndicat durant les mois passés et pour les mois à venir. Nous savons que de ce fait, vous ne nous en tiendrez pas rigueur.

Le mois de juin :

1) Le Syndicat du personnel a appris avec tristesse que le tremblement de terre qui a frappé la région centrale de l'Afghanistan et aurait été ressenti dans les provinces voisines - dont Kaboul, ainsi qu'à Islamabad, au Pakistan et en Inde – et a causé la perte de nombreuses vies humaines. Nous avons été soulagés d'annoncer que tous nos collègues et leurs familles respectives ont bien été retrouvés.

2) Durant ce mois juin, les collègues de Genève ont repris le chemin du bureau comme les nombreux collègues sur le terrain qui sont revenus partiellement ou totalement au bureau depuis un moment. Nous avons déploré toutefois le manque d'empathie de certains gestionnaires. Alors que nous attendons toujours que l'Administration soumette des propositions révisées sur une nouvelle politique d'aménagement du temps de travail, nous sommes témoins des limites du "faire du neuf avec du vieux" sans pour autant corriger ce qui ne fonctionne pas. Pour nous à Genève, il semble maintenant que ce provisoire soit prolongé jusqu'à la fin de l'année d'ailleurs. Ainsi, les demandes de télétravail sont approuvées de manière très inégale, sans que l'on sache clairement pourquoi certains gestionnaires les approuvent alors que d'autres non. Les informations que reçoit le personnel – quand il en reçoit - sont très confuses. Le Syndicat du personnel, tant au siège que sur le terrain, reste prêt à vous soutenir dans vos demandes de flexibilité.

3) La Conférence a connu des moments très forts, comme la valorisation de la SST comme droit fondamental et le lancement d'une recommandation sur l'apprentissage, ainsi que l'immense effort des collègues qui ont soutenu les mandats dans ces tâches. Le Syndicat du personnel a été toutefois consterné par le mépris des protocoles sanitaires durant la Conférence. Ces protocoles avaient pourtant été déterminés selon un accord commun. Cette imprudence a inutilement propagé le virus COVID-19 parmi les participants et les collègues – y compris parmi les plus hauts responsables de l'OIT ! Nous avons demandé instamment à l'Administration de faire appliquer les mesures destinées à protéger le personnel.

4) La CIT a été suivie d'une session tumultueuse du Conseil d'Administration durant laquelle le Bureau a présenté un document relatif à l'avenir du Bureau de Moscou, sans qu'aucune consultation préalable du Syndicat du personnel n'ait eu lieu (sous l'argument grotesque que l'Administration considérait que cela ne concernait pas le personnel). Devenue une habitude inacceptable, cet acte a enfreint l'accord de reconnaissance qui cadre le bon fonctionnement des relations industrielles dans la Maison. Le Syndicat prend actuellement des mesures pour éviter que cela ne se reproduise. Un nouveau document sera présenté lors de la session du Conseil d'Administration de novembre et nous veillerons à ce que la voix du personnel soit entendue, telle que le prévoient nos accords.

5) Du 27 juin au 1^{er} juillet a eu lieu la réunion régionale biennale à Montevideo. Cette réunion a été l'occasion de discuter de la situation et des préoccupations des collègues de chaque bureau. Après nos réunions régionales virtuelles l'année dernière, il était bon de se retrouver « en vrai » ! Nous avons pu cependant voir que le monde est plus proche, ayant quand même eu une session hybride. Vous pouvez retrouver le rapport de cette réunion en cliquant sur ce lien : [Rapport](#).

6) Durant ce mois, le groupe de travail "Recrutement et sélection" a examiné 14 offres d'emploi pour un addendum du premier RAPS, qui a été publié mi-juin 2022. Comme à l'accoutumée, nous avons veillé au strict respect de la procédure et à des descriptions de poste (JD) objectives, qui doivent offrir une réelle possibilité d'évolution de carrière. La cinquième réunion du CRAM pour 2022 a eu lieu le 23 juin. Les représentants du SUC ont veillé à ce qu'un traitement transparent et équitable des candidats soit appliqué, en accordant une attention toute particulière aux candidats fonctionnaires du BIT.

7) Avec une forte implication du SUC, le groupe de travail technique bipartite CSST a terminé la révision de l'IGDS relative à la SST. Les changements suggérés pour la révision de l'IGDS, ainsi qu'un projet de texte pour des recommandations sur la manière d'améliorer le système de gestion de la SST de l'OIT, ont été soumis au CSST pour consultation et adoption. Il a été demandé au Président de convoquer une réunion du CSST pour discuter de cette question.

Le mois de juillet :

1) 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.

2) 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 avec la clôture de la période pour soumettre les candidatures. Notre conseillère juridique, Chloé Charbonneau – Jobin est partie pour une nouvelle phase de sa vie personnelle et professionnelle, et nous ne saurons jamais assez la remercier pour ces années passées à défendre les droits du personnel.

3) Le groupe de travail sur la coopération technique s'est concentré sur l'élaboration et le test d'une enquête que le Syndicat a lancé le 8 août et qui prendra fin le 16 septembre. 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.

4) 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.

5) 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, pour plus d'informations : [lien](#)

6) 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.

7) 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, 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.

Le mois d'août

Le mois d'août et sa canicule n'ont pas été chômés pour le Bureau et le comité qui sont restés à vos côtés et ont tenu le cap :

1) Ce mois-ci également, le Syndicat du personnel a échangé activement avec le comité de transition, concernant nos préoccupations en matière de recrutement et de sélection, de diversité, de méthodes de travail, d'aménagement du temps de travail, de présence sur le terrain, de coopération technique et de mobilité. Lors de ces réunions d'information et d'échanges, nous avons affirmé notre ferme engagement à représenter le personnel selon les termes de l'accord de reconnaissance (2000) et des lignes directrices du CNP sur la restructuration. Ces textes fondamentaux établissent que le dialogue social doit être la base de la mise en œuvre de toute proposition de changement ayant un impact sur le personnel, et qu'il doit être organisé dès les premières étapes de ces propositions. Nous espérons que les propositions qui seront formulées se baseront sur des données statistiques qui nous aideront à faire avancer les discussions sur le personnel, la décentralisation, la coopération technique et la sécurité de l'emploi, sujets qui seront prioritaires dans la transition. Enfin, nous avons également souligné la nécessité de donner la priorité aux discussions sur la politique contractuelle, à la lumière des activités en cours concernant l'année du personnel TC.

2) Ajustement de poste : nous ne pouvons que remercier HRD de sa décision de protéger les salaires des fonctionnaires et de demander à la CFPI de continuer à nous fournir les ajustements de poste correspondant à notre situation, en ligne avec les années précédentes. Cette décision s'est appliquée cette fois-ci pour les salaires internationaux de Genève, ayant été appliquée dans le passé proche à d'autres lieux d'affectation. Le BIT réaffirme ainsi sa position, sur la base du Jugement du Tribunal, que la CFPI n'est pas habilitée à prendre des décisions contraignantes sur les coefficients d'ajustement. Le Conseil d'administration discutera de cette question lors de sa session de novembre, et le Syndicat se devra d'être présent et attentif à ces discussions.

3) Enfin, le Syndicat du personnel lancera une collecte auprès du personnel du BIT la semaine du 5 septembre 2022 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.

Evénements à venir :

1. L'assemblée générale annuelle qui se tiendra le 13 octobre 2022. Comme pour chacune de ses sessions, le Syndicat vous attend nombreux afin de participer à cette importante réunion.
2. Le 5 septembre les formules de désignation de candidats pour les élections au Comité du Syndicat ont été envoyées. Peut-être avez-vous déjà songé à vous investir davantage au sein de votre Syndicat ? N'hésitez plus, venez enrichir l'équipe du Syndicat de votre présence.
3. La 8^{ème} réunion régionale pour l'Afrique (12-16 septembre) est en cours. Nous ne manquerons pas lors de notre prochain broadcast de vous informer des discussions et décisions.

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de lire jusqu'au bout ce long mais nécessaire bulletin de septembre.
