

SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'OIT

Publication:

[lien](#)

SU/AGM/2022/2/D.2

13 octobre 2022

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE SECONDE SESSION

13 octobre 2022

Rapport annuel du Comité du Syndicat du personnel
pour l'année 2022



Comité du Syndicat du personnel de l'OIT Rapport annuel pour l'année 2022

Un syndicat fort inspire le respect.

Le Comité du Syndicat du personnel a le plaisir de vous présenter un aperçu de toutes ses activités pour l'année 2022, l'année des collègues employés par la coopération technique (CT).

Cette année a été riche en événements, bien qu'elle ait laissé encore beaucoup de travail en suspens. Nous avons certes défendu avec succès les droits du personnel, accepté de mettre en œuvre la règle d'équivalence d'expérience pour les diplômés universitaires avancés lorsque cela est nécessaire, révisé le système de gouvernance de la SST et relancé les discussions sur la politique des contrats et les descriptions de poste génériques au siège, entre autres tâches. Cependant, des questions importantes comme l'aménagement flexible du travail et le congé parental ont été inutilement reportées. Nous espérons qu'avec l'arrivée du nouveau Directeur Général, la reprise de ces négociations et ce de manière urgente.

Dans certaines parties du monde, les événements militaires, politiques ou économiques ont complètement perturbé non seulement la vie professionnelle mais aussi parfois sérieusement mis la vie en danger d'un certain nombre de nos collègues. Le Syndicat du personnel s'est investi pour les protéger par un dialogue actif avec l'Administration, et le soutien exceptionnel des collègues chargés de la sécurité. Il a veillé à défendre les collègues de toutes les catégories, en particulier les collègues sous contrat de coopération technique, de plus en plus nombreux. En effet, lorsqu'on est un "CT", tous les problèmes rencontrés au niveau général sont amplifiés par des situations de précarité contractuelle, générant anxiété et stress, le sentiment de ne pas faire partie de la communauté et paralysant parfois toute volonté de se battre pour ses droits. Le Comité a poursuivi ses efforts dans ce domaine en soutenant tous les collègues qui ont souhaité en faire la demande.

Tout au long du retour inégal et difficile dans les différents bureaux, le Syndicat du personnel a défendu la confidentialité des informations médicales et les consultations appropriées sur les mesures de santé. Malheureusement, la politique actuelle en matière de télétravail, qui devait être revue, s'est avérée terriblement inadéquate et les superviseurs ont traité les demandes de télétravail de manière inégale et médiocre.

L'enquête sur les contrats, qui vient de s'achever, a recueilli 1734 réponses, nous aidant ainsi à avoir une meilleure idée de la situation réelle de nombreux collègues, notamment dans les projets de coopération technique, qui subissent des années de contrats précaires et de très courte durée. Ces résultats nous aideront également à défendre leur cause dans un contexte des négociations sur la politique contractuelle et de transition.

Comme chaque année, vous découvrirez plus en détail dans les pages suivantes, comment le Syndicat du personnel a activement représenté les intérêts du personnel, à travers tous ses groupes de travail thématiques, dans les nombreux organes paritaires mis en place par les conventions collectives : sur les promotions personnelles, la titularisation, le recrutement et la sélection, les compensations et l'invalidité, et le Comité de négociation paritaire. Avec le zèle habituel, le Syndicat du personnel a cherché à faire appliquer le statut. Cet effort a été fructueux, car il a permis d'attirer l'attention sur de nombreuses

décisions arbitraires prises par l'Administration, de les remettre en question et de garantir le respect de la procédure.

Les défis affrontés cette année, en terme de litige, comprennent entre autres un nombre croissant de plaintes pour harcèlement, le refus de reclassement des postes et le non-renouvellement injuste des contrats. La conseillère juridique du Syndicat du personnel les a traités avec diligence et, après son départ, le Syndicat du personnel en a fait le suivi.

Pour résumer, les membres peuvent être assurés que le Comité n'a, une fois de plus, pas ménagé ses efforts pour défendre leurs intérêts en ces temps de turbulences, et qu'il poursuivra avec détermination les objectifs fixés, notamment dans la période de transition.

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 : Carlos Carrión Crespo

Co-Secrétaire: Sophie Guerre Chaillet, Clara Van Panhuys

Membres: Harvey Addo-Yobo, Séverine Deboos, Yvan Poulin, Eva Mihlic

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

- Le Syndicat du personnel et l'Administration, dans le cadre du Comité de négociation paritaire (CNP) ont, cette année encore, établi un programme d'action commun en fixant des priorités. Les priorités suivantes ont été convenues pour 2022 : (1) les modalités de travail flexibles ; (2) la politique en matière de contrats ; (3) le recrutement et la sélection ; et (4) le comité des rémunérations. D'autres domaines ont fait l'objet de consultations, notamment le handicap, le Comité des rapports, le congé parental, la révision des descriptions de postes génériques pour les familles de postes professionnels et la stratégie d'apprentissage.
- Après la levée du confinement en 2021, les propositions d'aménagement flexible du travail ont été un sujet de discussion récurrent avec l'Administration. En janvier 2022, le Syndicat du personnel a présenté ses observations sur la proposition de l'Administration et les parties ont tenu plusieurs séances de discussion pour examiner les besoins des différentes modalités. Cependant, le Syndicat du personnel a insisté en vain pour que l'Administration soumette une nouvelle proposition, l'Administration a continuellement reporté sa réponse. Cette résistance s'est accrue après l'élection de la nouvelle DG en mars.
- Le Syndicat du personnel et l'Administration ont tenu plusieurs discussions "sans préjugés" en 2022, à la recherche d'un terrain d'entente sur une nouvelle politique contractuelle, un processus qui n'a progressé que lentement au cours de la dernière décennie. Les parties ont convenu en principe d'aborder les changements proposés en utilisant une approche fondée sur les intérêts. Le Syndicat du personnel a engagé un facilitateur pour l'aider à formuler une déclaration d'intérêt, qu'il a soumise à l'Administration en août. L'Administration a soumis des questions en septembre, auxquelles le Syndicat du personnel s'efforce de répondre.

- L'Administration a proposé que les parties examinent la procédure de recrutement et de sélection, mais n'a pas soumis sa proposition.
- Le Syndicat du personnel a demandé une révision du Comité d'indemnisation afin de combler les lacunes dans les droits procéduraux accordés aux requérants, ainsi que le rôle des conseillers techniques. L'Administration a soumis un projet d'IGDS, que le Syndicat du personnel a commenté. Le Syndicat du personnel attend la suite des événements.
- La révision des descriptions d'emploi génériques a progressé à un rythme soutenu, avec des consultations avec le personnel qui a été recommandé conjointement. Dans le cadre de ce processus, les parties se sont mises d'accord sur un IGDS qui reconnaît l'équivalence en expérience qui remplacerait tout diplôme universitaire avancé requis. Cette mesure a été mise en œuvre à partir du RAPS 2 pour 2022.
- Le Syndicat du personnel a proposé de réformer le Comité des rapports afin de garantir une procédure régulière lors de l'examen de l'évaluation des performances, et nous attendons une proposition de l'administration. Actuellement, les procédures du Comité des rapports sont considérées comme secrètes, ce qui, selon le Syndicat du personnel, viole les droits fondamentaux du personnel et va au-delà du mandat prévu par le Statut du personnel.
- L'Administration a proposé de modifier l'IGDS régissant le processus de promotion personnelle afin de refléter les implications de la décision n° 4480 du TAOIT. Le Syndicat du personnel a proposé de reconnaître le droit du personnel du CT dans l'exercice de promotion personnelle, et les négociations sont en cours.
- La capacité de négociation des membres du Comité a été renforcée dans la pratique en les incluant plus régulièrement dans les diverses négociations thématiques ou par le biais de groupes de travail, les anciens dirigeant les nouveaux. Le rapport de l'année dernière a identifié la nécessité de renforcer les compétences syndicales de base des nouveaux arrivants, tant au siège que sur le terrain, afin d'être pleinement efficaces à l'avenir. Cette question a été abordée dans le cadre de la formation dispensée en septembre, sur les compétences de négociation pour les membres du comité et les compétences de représentation pour les délégués syndicaux.

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 postes vacants par le Comité du Syndicat du personnel vise à garantir que **les descriptions de poste soient objectives**, conformes aux descriptions de postes génériques, existantes et en cours de négociation, et offrent une réelle possibilité d'évolution de carrière aux fonctionnaires du BIT déjà employés.

- Le Comité est convaincu de l'importance pour l'Organisation d'un système de recrutement qui recherche une **diversité** plus large et plus **authentique** du personnel tout en respectant l'article 100 de la Charte des Nations unies, la Déclaration de Philadelphie et le Statut du personnel. C'est sur cette base que le Comité participe, conjointement avec le DRH, à la révision et à la mise à jour des descriptions de postes génériques actuelles pour les familles de postes d'administrateurs et de GS HQ.
- 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 (**CRAM**). 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, de ce fait répondre aux intérêts inhérents à la nature multiculturelle de l'Organisation.
- 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, 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.
- Le Comité insistera, comme le stipule le Statut du personnel du BIT, pour que **l'expérience équivalente soit reconnue** comme telle et que les principes fondamentaux de l'Organisation et de son mandat soient préservés.
- Outre la participation normale des représentants du personnel du BIT, le Syndicat du personnel portera à l'attention de l'Administration toute question de sélection ou de recrutement touchant les fonctionnaires, plus particulièrement en ce qui concerne les contrats à court terme. Le Syndicat du personnel examinera les procédures de sélection et de recrutement sur le terrain afin de négocier un accord cohérent et équitable.

Membre titulaire du Comité, des affectations et de la mobilité : Carlos Carrión-Crespo

Conseiller Technique : Manuel Cespedes Ocampo

Suppléant : Sophie Guerre Chaillet, Clara Van Panhuys

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

Membres : Carlos Carrión-Crespo, Andrew Christian, Sophie Guerre Chaillet, Chantal Nahimana, Ana Catalina Ramirez, Azza Taalab, Clara Van Panhuys

Réalisations :

En 2022, 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 2022, 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 – Plus de 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.

Le Comité du Syndicat a conclu un accord sur les exigences minimales en matière d'éducation et d'expérience avec les Ressources Humaines. À partir du deuxième RAPS de 2022, une expérience équivalente pour les candidats possédant un premier diplôme universitaire mais ne possédant pas de diplôme universitaire supérieur est désormais reconnue et acceptée.

Les représentants du Syndicat du personnel demeurent 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 déclasserement des postes de la catégorie des services généraux (GS) et des services organiques (P) mis au concours. 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. L'accord avec les Ressources Humaines relatif à l'éducation et à l'expérience minimum requise fera partie des nouvelles GJDs. Notre objectif demeure l'obtention de GJD offrant de réelles possibilités de développement de carrière aux collègues.

Huit 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.

Le Syndicat du personnel participe à la révision des procédures de recrutement et de sélection sur le terrain afin de négocier des accords cohérents et équitables.

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 sont les suivants :

- La défense des emplois existants et des conditions de travail en faisant face aux défis actuels et futurs : changement de direction, restrictions budgétaires potentielles, recherche constante de types de contrats de plus en plus flexibles, nécessité de se méfier particulièrement des changements et innovations permanents utilisés comme prétexte pour réduire les effectifs.
- Les résultats fructueux des négociations contractuelles se concentrent sur trois éléments principaux :
 - Le maintien des acquis sociaux propres à l'organisation, tels que les contrats durables, l'incorporation par voie statutaire du personnel employé sur des projets de CT (au-delà d'une certaine ancienneté) dans les effectifs réguliers de l'Organisation.
 - Intégration du personnel non statutaire qui est employé depuis des années sur des contrats consécutifs et qui apporte des compétences clés à l'Organisation.
 - S'assurer que l'Administration de l'OIT applique strictement et apporte les améliorations nécessaires aux règles existantes afin de garantir une meilleure sécurité de l'emploi et des conditions de travail pour le personnel de CT, notamment en matière de recrutement, de développement de carrière, de reconnaissance des performances et d'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 afin de s'assurer que leur vision 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.

Coordinateur: Carlos Carrión-Crespo

Membres : Séverine Deboos, Laurence Dubois, Guillaume Filhon, Yuka Okumura, Ian Orton, Yvan Poulin et 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 comme seconde priorité du Comité de Négociation Paritaire (CNP). Pour plus d'information, veuillez vous référer à la section dédié au CNP.

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

Coordinateur : Carlos Carrion-Crespo

Membres : Manuel Cespeds ocampo, Ian Orton, Chantal Nahimana, Yvan Poulin, 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 2021 pour le personnel G et l'exercice 2020 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 performanceObjectifs :

- 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 ;
- 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, Olga Strietska-Ilina, 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. Le Syndicat du personnel espère que la stratégie d'apprentissage sera mise en œuvre au début du mandat de la nouvelle Direction.

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. Cette question fera partie de la révision globale de la politique des contrats.

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

- Mener une enquête auprès des collègues pour augmenter la compréhension des défis et inégalités vécus ou perçus et pour :
 - renforcer l'analyse des cas-types identifiés par le groupe de travail TC ;
 - alimenter les négociations avec l'administration, en particulier dans le cadre d'une nouvelle politique des contrats.
- Maintenir une collaboration étroite avec le personnel sous contrat de coopération technique, notamment au travers de réunions du groupe TC organisées tous les deux mois.
- Renforcer la communication et l'information du personnel sur ses droits et garanties, afin de sensibiliser aux défis et inégalités souvent méconnus auxquels font face les collègues, notamment au travers de la finalisation puis de la large distribution de dépliants présentant l'action du Syndicat pour le personnel TC.
- Renforcer l'information et la défense des droits du personnel par l'appui sur demande et systématique du conseil juridique du Syndicat.

Coordinateurs : Laurence Dubois, Guillaume Filhon

Membres : Séverine Deboos, Clara Van Panhuys

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).

Cependant, des premiers contacts ont enfin eu lieu dans le cadre de réunions préparatoires « sans préjudice » (non engageantes) entre une délégation du syndicat, dirigée par son président et où les deux coordinateurs du groupe sont représentés, et HRD POL. Au cours de ces premiers échanges, des convergences de vue encourageantes sont apparues sur l'analyse juridique portée par les deux parties, dans le cadre de la préparation de l'arrivée du nouveau directeur général, lequel s'est par ailleurs engagé durant sa campagne à aplanir les différences de traitement existantes entre fonctionnaires à profil de poste et ancienneté équivalents, quelque soient les modalités de leur financement.

Dans la perspective de négociation désormais toutes proches, quelques volontaires du groupe de travail ont travaillé avec beaucoup d'énergie et de professionnalisme à la préparation d'un questionnaire sur les conditions de travail en lien avec le statut et le type de contrat. L'idée est de recueillir de manière anonyme de nombreux témoignages et avis relatifs aux situations rencontrées, à la fois sur le terrain et au siège. Plus de 1,700 collègues ont répondu à cette étude, dont les données constituent à présent une mine d'information pour le syndicat, et une source de légitimité renforcée pour les arguments qu'il sera amené à produire. **Que toute l'équipe dédiée à ce projet soit ici remerciée pour son professionnalisme et le temps consacré à ce projet, dans le cadre d'un effort collectif qui a impressionné et le Comité, et le Bureau.**

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 garantir que des comités de sécurité et de santé (CSST) efficaces soient 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

- Participer au groupe de travail du CSST, incluant le stress au travail et la santé mentale, sur la révision des documents IGDS sur le SST et les formations de SST.

- Collaborer activement avec les représentants du Syndicat dans les bureaux extérieurs pour promouvoir 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 SST.
- 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 terme 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 (jusqu'en Août 2022), Ana Catalina Ramirez, Andrew Christian (depuis Août 2022)

Membres suppléants: Carlos Carrión-Crespo

Coordinatrice du groupe de travail sur la sécurité et santé au travail et les questions environnementales : Christiane Wiskow (jusqu'en Août 2022), Ana Catalina Ramirez (depuis Août 2022)

Membres : Carlos Carrión-Crespo, Azza Taalab, Andrew Christian, Zoltan Gegeny

Conseillers Techniques : Tzvetomira Radoslavova

Réalisations

2022 a encore été influencée par les mesures liées à la COVID-19 et leurs effets sur la sécurité et la santé du personnel du BIT. Dans certains bureaux de l'OIT, les mesures ont été modifiées entre le télétravail obligatoire, le télétravail recommandé, le retour partiel ou complet au bureau (RTO) en fonction, entre autres, de la situation épidémiologique et des changements dans les mesures COVID-19 locales.

Le Syndicat du personnel a participé à toutes les réunions CSST du siège qui ont permis d'échanger des informations sur la situation de COVID-19 ainsi que sur les préparations et adaptations des RTO. En outre, nous avons commenté et apporté notre contribution aux documents préparés par l'Administration tout e que les préoccupations exprimées par les collègues du monde entier étaient transmises à l'Administration.

Le Syndicat du personnel a participé activement au groupe de travail technique bipartite (TWG) mandaté par le CSST pour réviser les IGDS 48, 286 et 385 sur la sécurité et la santé au travail au Bureau. Le TWG a examiné les IGDS à la lumière de la pratique actuelle de leur mise en œuvre. A la suite de ce travail, les propositions de révision des IGDS ainsi que les recommandations qui les accompagnent sur la manière d'améliorer le système de gestion interne de la SST ont été approuvées par le CSST et soumises par le président du CSST au DG mi-juillet afin qu'il puisse se prononcer sur les propositions faites et donner une ligne de conduite.

En termes de formation, le Syndicat du personnel a collaboré avec l'administration et le coordinateur SST pour renforcer les capacités des comités SST locaux dans la région africaine. Tous les membres des comités locaux de SST ont participé à la première session de discussion le 25 mai, afin de présenter brièvement la gestion de la SST et les rôles des comités conjoints de SST. Cette formation est la première à impliquer une région entière et servira de modèle à dupliquer dans d'autres régions, après une évaluation de sa mise en œuvre.

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 et le service médical de l'OIT pour les questions liées à la SST.

Dans la mesure du possible, nous avons organisé des réunions virtuelles avec les collègues et les représentants du personnel, afin d'écouter leurs questions, leurs préoccupations et leurs besoins pour identifier des mesures de soutien significatives. 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 dans la région africaine, de nombreux représentants, issus de toutes les régions, ont souligné l'urgence de ces besoins de formation. Il est urgent d'intégrer la formation à la SST à différents niveaux de l'Organisation, notamment dans le cadre de la formation générale dispensée au personnel.

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 CSST à la définition de mesures de SST dans le contexte de la réponse au COVID-19 et de procédures de Retour au Bureau doit encore être renforcée dans de nombreux bureaux.

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: Ian Orton, Yvan Poulin

Membres: Guillaume Filhon, Sophie Guerre-Chaillet

Conseillers techniques : François Kientzler (Anciens)

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/>).

Au printemps 2022, à la suite d'une émission d'information de la CCISUA (notre fédération), le Syndicat du personnel a également soulevé d'importantes questions et préoccupations auprès des membres lorsque le Bureau de gestion des investissements (OIM) de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) a envisagé d'externaliser une partie du fonds et que l'on a craint qu'une telle action ne compromette la sécurité du fonds de pension en l'exposant davantage à des portefeuilles à risque volatils. Après avoir demandé des éclaircissements sur le bien-fondé de cette mesure, l'OIM a accepté de la reporter de trois mois et s'est engagé à organiser d'autres séances d'information pour clarifier la situation. À ce jour, aucune autre mesure d'externalisation n'a été prise.

VI – Un lieu de travail divers, inclusif, égal et équitable

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.

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 aspire à créer 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.

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 intersectionnelle. Il s'agira notamment de négociations sur :
 - la mise en œuvre effective du Plan d'action pour améliorer la diversité du personnel de l'OIT (GB.337/PFA/11).
 - une nouvelle politique de congé de maternité et de paternité ainsi qu'une politique de congé parental inclusif, conformément à l'objectif de promotion de l'égalité des sexes et de l'équité dans la rétention et l'accès aux opportunités de carrière.
 - la nouvelle politique d'aménagement du travail flexible (ATF), en accordant une attention particulière à la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour l'ensemble du personnel et à un environnement de travail inclusif approprié, exempt de violence et de harcèlement.
- En consultation avec GEDI et HRD, soutenir la mise en œuvre de la politique d'inclusion des personnes handicapées au sein de l'OIT, notamment dans les domaines de l'emploi et de la non-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 et ;
 - la coopération au développement.

En partenariat, le cas échéant, avec GEDI, FUNDAMENTALS et HRD, organiser des sessions/activités de sensibilisation/information lors des Journées Internationales pour échanger des points de vue/préoccupations et partager des informations, des connaissances et des bonnes pratiques et échanger avec le personnel du BIT et les membres des syndicats.

Coordinatrice : Clara Van Panhuys

Membres : Équilibre entre vie professionnelle et vie privée: Severine Deboos, Yuka Okumura, Clara Van Panhuys, Andrew Christian, Zoltan Gegeny; Diversité et inclusion: Ludovic Caprini, Chantal Nahimana, Severine Deboos, Yuka Okumura, Clara Van Panhuys; Handicap: Séverine Deboos, Yuka Okumura, Azza Taalab; Parentalité/paternité/maternité: Clara Van Panhuys, Ian Orton, Yvan Poulin, Andrew Christian.

Conseillers techniques : Ilka Schoellmann, Lou Tessier, Maria Prieto, Fabio Thoma

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.

Inclusion des personnes handicapées

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. En Mars 2022, coordonné par GEDI, l'Organisation a préparé sa contribution au rapport UNDIS (progrès) en rapportant et en évaluant ses propres réalisations et progrès en matière d'inclusion du handicap au cours de la période 2021. Le Comité du Syndicat a fait part de ses observations et suggestions sur les projets de rapports du bureau et a demandé à être consultée également lorsque le bureau identifiera et mettra en œuvre les futurs résultats attendus.

Journée de Promotion de l'inclusion de la diversité et de l'égalité des sexes

Toutes les actions du Syndicat du personnel prennent en compte l'inclusion de la diversité et l'égalité des sexes, y compris dans toutes les consultations et négociations avec les ressources humaines et l'Administration. Le Syndicat du personnel soutient le Plan d'action de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes (2022-25) et réaffirme l'importance de garantir l'égalité entre hommes et femmes parmi le personnel de l'OIT, en particulier pour le personnel P5 et au-delà, où l'égalité est loin d'être atteinte.

Cette année, le Syndicat du personnel a commémoré la Journée internationale de la femme par diverses actions, notamment avec une vidéo, diffusée sur les réseaux sociaux, interviewant Catherine Comte-Tiberghien, ancienne présidente du Syndicat, Gurchaten Sandhu, ancien coordinateur du groupe de travail sur la diversité au Syndicat et président de UN GLOBE, ainsi que les membres du Comité partageant leurs points de vue et leurs expériences en matière de promotion de l'égalité des femmes sur le lieu de travail. Le Syndicat du personnel a également fait part de son soutien aux collègues LGBTI lors de la Journée internationale contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie (IDAHOBIT) et a poursuivi sa collaboration et son soutien à UN GLOBE.

Nouveau régime de travail flexible

Sur la base de l'engagement de l'administration à finaliser une nouvelle politique d'aménagement du travail flexible (FWA) dès que possible, le Comité du Syndicat a mobilisé le groupe de travail et l'expert technique concernés pour fournir des contributions sur un projet d'IGDS et ainsi apporter des contributions spécifiques liées à la politique, à son financement et à la perspective sur le terrain. Après une série de consultations entre le Syndicat et l'Administration, le processus s'est arrêté. A de nombreuses reprises, le Syndicat a réitéré sa demande de voir une proposition révisée pour pouvoir aller de l'avant et finaliser la nouvelle IGDS. Entre-temps, et dans un contexte de retour au travail pour un certain nombre de bureaux, le Syndicat a attiré l'attention de l'Administration sur la nécessité de prendre en compte les leçons apprises, les changements dans les modalités de travail et les mentalités du personnel, et de ne pas céder à la tentation du "retour à la normale".

Une politique de congé parental inclusive

Concernant 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 : - les négociations avec HRD devaient se poursuivre en 2022, comme convenu lors de la première réunion du comité mixte de négociation de l'année. Les Ressources Humaines ont indiqué leur souhait de reporter les négociations jusqu'à la décision de la CFPI sur la question. En juillet, la CFPI a approuvé la recommandation du groupe de travail d'introduire un congé parental unifié, avec des dispositions supplémentaires pour les parents biologiques. Les membres du Syndicats concernés se sont mis en standby dans l'attente de la reprise des négociations dès réception d'une proposition révisée des Ressources Humaines. En parallèle, le groupe de travail a rédigé une série de questions qui ont été incluses dans l'enquête mondiale du Syndicat sur les arrangements contractuels. Les résultats alimenteront une mise à jour et une révision de la position du Syndicat sur cette question et soutiendront les négociations avec les Ressources Humaines. Le Syndicat du personnel a également soutenu U.N. Parents, en particulier les recommandations qui ont été élaborées pour la session de la CFPI.

U.N. Parents est un réseau qui plaide en faveur de l'égalité des parents et de politiques parentales plus justes au sein de l'ONU dans l'intérêt supérieur de l'enfant.

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).
- Dédier des ressources du Syndicat à la CCASIP en permettant à l'un des membres du bureau du Syndicat d'y tenir la fonction de Secrétaire général.

Coordinateur : Carlos Carrión-Crespo

Membres : Manuel Céspedes Ocampo, Yvan Poulin

Le Comité du Syndicat a continué cette année à renforcer sa présence au sein de la fédération à laquelle il appartient, la CCISUA, en prolongeant le mandat de Secrétaire général de la fédération d'un de ses membres. Cette présence accrue a permis 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 nécessaires pour que le Syndicat puisse avancer dans ce domaine. Le bénéfice d'une telle présence s'est fait 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

Objectif

Le groupe de communication veillera à ce que le Syndicat du personnel communique plus efficacement avec le personnel, sur les activités, les développements en cours et les progrès réalisés, en étroite collaboration avec les groupes de travail concernés.

Moyens d'action

- Tenir le personnel régulièrement informé des développements par le biais des nouveaux totems du Syndicat au siège, des émissions, des bulletins mensuels, du site web, des médias sociaux, etc.
- Mettre à jour le site web en anglais, français et espagnol.
- Mettre à jour les notes d'information existantes sur des questions importantes telles que le Fonds d'assistance syndicale (SUAF), l'utilisation des cotisations des membres, le recrutement et la sélection.
- Améliorer la formulation du matériel du Syndicat du personnel (notamment ses dépliants et ses formulaires d'adhésion) afin de le rendre plus inclusif.
- Rédiger de nouvelles notes d'information pour faciliter la compréhension des procédures par les fonctionnaires concernés.
- Communiquer régulièrement avec le comité de rédaction de l'UNION concernant la publication d'éditoriaux sur les politiques et procédures de l'OIT.

- Trouver de nouveaux moyens de promouvoir les campagnes du Syndicat du personnel et d'en expliquer les enjeux, notamment les campagnes de recrutement, les activités de formation, etc.
- L'équipe de communication se réunira chaque semaine pour préparer les titres de la semaine ("Manchette") et les communiqués de presse. Tous les membres seront en contact étroit en cas d'urgence afin d'assurer une communication réactive entre le Syndicat et le personnel. Cette réactivité sera cruciale au vu de l'année du centenaire du Syndicat du personnel et des événements prévus tout au long de l'année.
- Les bulletins d'information, les émissions, les gros titres, la fourniture de matériel et la conception de panneaux et de publications sur les réseaux sociaux, en particulier Twitter et Facebook, seront nos principaux moyens de communication.
- Le magazine de l'UNION étant resté très discret l'année dernière, l'équipe de communication sollicite des contributeurs avec des sujets provenant du terrain et du siège pour produire la publication annuelle du magazine cette année. N'hésitez pas à nous rendre visite : <http://unionmag.ilostaffunion.org>.
- Le site Internet a été remanié et son contenu est actuellement mis à jour (grâce au secrétariat). C'est un travail de longue haleine mais l'équipe souhaite que l'information soit la plus complète possible et surtout dans les trois langues.
 - Le Syndicat continuera sur cette lancée et fera tout son possible pour améliorer la communication avec le personnel en utilisant tous les moyens à sa disposition et les connaissances des membres de l'équipe.

Coordinateur : Harvey Addo-Yobo assisté par Séverine Deboos, Yvan Poulin et Céline Moiret

L'équipe de communication s'est réunie virtuellement chaque semaine pour préparer les titres et les communiqués de presse hebdomadaires. L'équipe a également ajouté des bulletins mensuels informant le personnel de ce que le Comité avait fait dans le mois. 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 être mis en relation 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 évolutions.

Le Syndicat du personnel communique principalement par le biais de titres, de bulletins et d'émissions. 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, 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 <http://unionmag.ilostaffunion.org>.

La migration du contenu vers le site Web remanié a été effectuée. Un processus long, mais nécessaire pour que l'équipe puisse fournir des informations complètes en trois langues, anglais, français et espagnol.

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 2022 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 2022 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,

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 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. Des réunions mensuelles ont été organisées afin que la communication soit la plus efficace possible et que les voix de tous nos membres soit entendue de la meilleure façon possible. Une véritable synergie s'est installée entre le comité et les délégués de service ce qui a permis de prendre en considération les inquiétudes et intérêts de tous plus rapidement et efficacement.

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 155 nouveaux membres – 133 dans les bureaux extérieurs et 22 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.

Compte tenu des différents défis auxquels nous continuons à être confrontés dans le cadre de la pandémie COVID-19, tels que le télétravail obligatoire, les objectifs du Syndicat du personnel concernant le personnel de terrain porteront sur 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 d'un dialogue social efficace incluant 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 CSST dans tous les lieux d'affectation par plus grand partage de l'informations, une meilleure consultation avec l'Administration et une formation accrues, le tout incluant une capacité à émettre des recommandations quant aux méthodes de travail (RTO complet ou partiel, travail flexible, etc) 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 Afrique et en Amérique.

Coordinatrice: Séverine Deboos, assistée par Sophie Guerre

- La Convention n° 190 de l'OIT est 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 Afrique et en Amérique. 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.
- 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 n'a malheureusement pas pu être encore abordée pour des raisons de priorités. Le Comité du Syndicat du personnel a suivi de très près les actions et le soutien aux bureaux en Ukraine, et continue de suivre la situation au Myanmar, en Haïti et en Afghanistan, au Sri Lanka, au Bangladesh et au Pakistan, 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. 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'Afrique et l'Amérique ont été organisées avec succès en juillet et en septembre respectivement, en présentiel, avec toutefois une session virtuelle pour le reste du Comité.
- Les élections pour les titulaires de régions et leurs substituts ont eu lieu.

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.

Trésorier : Yvan Poulin

Comme l'année précédente, le niveau des dépenses pour l'année 2021 est bien inférieur au budget prévu avec des économies sur toutes les missions, l'hospitalité, les coûts de communication et les réunions régionales qui ont été organisées virtuellement. Le nombre de membre ayant également augmenté de manière significative en 2021, le niveau des contributions a atteint un niveau jamais égalé à ce jour ce qui permet d'appréhender l'avenir avec sérénité.

En ce qui concerne les bureaux extérieurs qui ne peuvent ouvrir de compte de type « Association » (pour des raisons de législation nationale), aucune solution qui soit efficace et peu onéreuse, n'a pu être trouvée. Des moyens alternatifs ont été mis en place dans certains bureaux pour leur permettre de jouir de leurs fonds avec une certaine flexibilité.

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 : Carlos Carrion-Crespo, 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 ;

II. ACTIVITÉS RÉGIONALES

Afrique

Membre titulaire : Kama Kama Remy Bertrand

Membre suppléant : Leillah Abdallah

RECLASSEMENT ET RÉVISION DES GRADES

Le personnel de la région a fortement constaté un manque de transparence et absence de flux de travail informatisé du processus de reclassement, ce qui empêche le personnel de soumettre et de suivre facilement sa demande de reclassement en ligne.

Nous demandons à l'Administration du BIT de mettre en place un système en ligne pour soumettre et suivre le traitement des demandes de reclassement en fonction des délais prédéterminés.

RECRUTEMENT ET SÉLECTION

Le statut de participation des représentants syndicaux diffère (du simple observateur au membre à part entière dans les panels de recrutement et sélection). Les principes fondamentaux du recrutement et de sélection varient considérablement d'un bureau à l'autre dans la région.

Le personnel de la région demande une révision de la convention collective de 2014 entre le Syndicat du personnel et l'Administration de l'OIT sur le recrutement et la sélection afin de permettre au Syndicat du personnel de participer pleinement à toutes les étapes du processus de recrutement et sélection aussi bien au siège que dans les bureaux du terrain.

CAPS : LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU PERSONNEL

Seuls 25 % (*issus du résultat de l'enquête réalisée en juillet / août 2022*) des collègues du BIT en Afrique sont satisfaits des prestataires de soins locaux de la CAPS. La CAPS n'est pas reconnu par la majorité des prestataires de soins locaux.

Nous demandons que la CAPS fournisse un cadre pour orienter les négociations et mener des négociations directes avec les prestataires de soins au niveau national afin d'assurer à son personnel l'accès à des prestations médicales de qualité.

Il convient d'évaluer les systèmes de soins de santé en Afrique afin de mettre en place un système d'assurance préfinancée sur mesure, adapté au personnel. Les pratiques positives mises en œuvre par d'autres agences des Nations Unies pour garantir l'accès à des services médicaux préfinancés de qualité peuvent être adoptées par la CAPS en Afrique.

La CAPS doit permettre le remboursement des frais médicaux sur le compte UNFCU et/ou sur d'autres comptes salaires utilisés par le personnel.

SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL (SST)

Dans le cadre de la collaboration continue entre le Syndicat Afrique et le Bureau régional pour renforcer les capacités des comités SST/OSH, tous les membres des comités SST/OSH locaux ont participé à la première session de discussion le 25 mai 2022, pour présenter brièvement la gestion de la SST/OSH et les rôles des comités conjoints. Cette formation est la première à impliquer une région entière.

GROUPE D'EXAMEN INDÉPENDANT (GEI) AFRIQUE

Le Groupe d'Examen Indépendant (GEI) pour la Région Afrique a été officiellement constitué et opérationnel en février 2021 pour un mandat de 2 ans. Des discussions sont en cours entre le Management régional et le Syndicat pour le renouvellement de son mandat. Les membres de ce groupe seront désignés sur une base consensuelle.

Par ailleurs, le mandat du GEI doit être étendu à tous les recours de reclassement pour les grades G et NO.

Amériques

Membre titulaire : María Elena Lopez Torres

Membre suppléante : Ana Catalina Ramirez

Depuis l'assemblée générale de février 2022 à ce jour, notre région a connu un événement important. La VIIIe réunion régionale du syndicat du personnel de l'OIT, qui s'est tenue à Montevideo, en Uruguay, du 27 juin au 1er juillet 2022. Le président du Comité, Carlos Carrión-Crespo et notre collègue Ana Catalina Ramirez, déléguée suppléante, ont assisté à la réunion.

Cette réunion s'est tenue en personne après presque 2 ans de confinement ; tous les protocoles de sécurité ont été respectés, afin de garantir la santé de tous les participants.

Tout au long de la semaine, les présidents des bureaux extérieurs ont participé, examiné, échangé et discuté des questions liées aux ressources humaines, à la sélection et au recrutement du personnel, au CAPS/SHIF, aux aménagements de travail flexibles, au télétravail, au développement de carrière, au retour au bureau, aux évaluations de performance, à la formation, entre autres.

LES ÉLECTIONS DANS LA RÉGION

Des élections locales ont été organisées en mars 2022 pour constituer les nouveaux comités du Syndicat du personnel dans toute la région, dont le mandat s'étend d'avril 2022 à avril 2024.

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

La région est en situation de télétravail de mars 2020 à ce jour. Si, dans de nombreux pays, la pandémie est sous contrôle et les infections sont moins nombreuses, dans d'autres, les chiffres restent inquiétants. Cependant, la plupart des pays sont déjà en phase de réactivation et les travailleurs sont revenus au mode de travail en face à face.

LES RESSOURCES HUMAINES

Depuis la fin de l'année dernière, une révision de la procédure de sélection du personnel local est en cours dans notre région. Cette procédure, approuvée en 1992, est toujours en vigueur et constitue un exemple de bonne pratique.

RECLASSIFICATIONS ET RECRUTEMENT DU PERSONNEL

Le Comité régional a examiné la nouvelle proposition envoyée par les collègues des RH régionales, et a envoyé des commentaires sur le document. Nous attendons la réponse afin d'entamer les négociations.

Au cours de cette période, plusieurs processus de reclassement ont été menés à bien avec des résultats positifs, d'autres sont en cours de révision. Nous espérons qu'ils seront résolus dans un court laps de temps.

RETOUR AUX BUREAUX

Les bureaux de la région se trouvent pour la plupart au stade 3, avec un modèle de travail hybride et un retour échelonné, dans l'espoir d'atteindre le stade 4 dans les prochains mois.

Les bureaux sont confrontés à des situations et des contextes en terme de préparation au retour complet du personnel. Nous soulignons l'importance de veiller au respect des protocoles. Le personnel doit se sentir absolument confiant lors de son retour sur le lieu de travail.

LE FINANCEMENT DU DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL

En cette période de quarantaine, l'équipe régionale des ressources humaines encourage le personnel à suivre des cours de formation individuels ou collectifs sur des sujets liés à leur développement professionnel et de carrière, y compris des cours de langue collectifs. Les demandes sont traitées par les unités de ressources humaines de chaque bureau, en coordination avec le comité de formation.

L'atelier sur les entretiens basés sur les compétences (CBI) est actuellement en cours avec la participation de plusieurs collègues des différents bureaux de la région. Cet atelier leur fournira les outils nécessaires pour mener des entretiens selon des normes de qualité élevées.

COMPTE BANCAIRE DU SYNDICAT DU PERSONNEL DANS LES BUREAUX

Nous avons réitéré la consultation sur les comptes bancaires du Syndicat du personnel, dont la propriété est encore au nom de certains membres, généralement le Président et le Trésorier, ce qui entraîne des problèmes fiscaux avec les autorités de certains pays pour ces fonctionnaires et des problèmes d'immobilisation des fonds en cas de décès de l'un des titulaires jusqu'à ce que le processus de succession soit achevé. C'est un problème qui continue de se poser et nous n'avons pas encore de solution claire à ce sujet.

CAPS/SHIF

Nous avons constaté une nette amélioration du délai de traitement des remboursements. Le personnel en est plus satisfait et nous saluons les efforts accomplis. La mise en œuvre du nouveau système SHIF ON LINE est assez simple et utile. Il est désormais possible d'assurer un meilleur suivi des demandes de remboursement.

ENQUÊTES SUR LES SALAIRES

Nous constatons avec inquiétude que plusieurs bureaux de la région sont confrontés à des retards et n'ont pas obtenu de résultats positifs dans les enquêtes salariales.

Nous sommes préoccupés par le fait que les CIASLS (comités salariaux inter-agences) n'agissent pas plus activement, car dans plusieurs pays il n'y a pas eu d'augmentation de salaire depuis un certain temps.

Nous mettons également en garde contre l'existence de plus d'une échelle salariale au sein d'un personnel de bureau, ce qui constitue une violation de l'un des piliers centraux du travail décent, à savoir l'égalité de rémunération et la non-discrimination.

NOMINATION RÉCENTE DU CHEF DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION RÉGIONALE

La délégation régionale accueille chaleureusement Andrea Botbol, qui a pris ses fonctions de chef des services administratifs régionaux du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes en août.

Au cours de cette période, un collègue, Thomas Wissing, a été nommé directeur adjoint du Bureau des pays andins, à qui nous souhaitons également la bienvenue.

C'est avec inquiétude que nous constatons la forte rotation du poste de coordinateur régional des ressources humaines. Ce qui s'est passé au cours des dernières années avec les personnes sélectionnées pour ce poste et leur départ de l'organisation mérite une analyse rigoureuse.

En tant que représentants du Syndicat du personnel pour tous les fonctionnaires locaux et internationaux recrutés dans les Amériques et les Caraïbes, nous réaffirmons notre engagement à œuvrer pour un Syndicat plus fort, en protégeant et en cherchant à améliorer les conditions et l'environnement de travail.

Asie et Pacifique

Membre titulaire : Pong-Sul Ahn (sortant) / Gwendolyn Fabros (entrant)

Membre suppléant : Yuka Okumura

Le rapport est basé sur les activités menées en 2021/2022 et sur les discussions qui ont eu lieu lors de la dernière réunion des représentants du personnel.

Syndicats du personnel dans la région

Les bureaux de terrain de la région sont rouverts et le personnel a repris ses fonctions. Selon le rapport IGDS.141, la plupart des bureaux combinent les modalités de travail en ligne et hors ligne. Les syndicats du personnel, notamment à Jakarta, Hanoi et Colombo, ont organisé des retraites du personnel en personne pendant la période juin-septembre, lorsque le risque de pandémie a diminué. Le nombre de membres des Syndicats locaux de la région sont restés stables, même si certains Syndicats ont gagné de nouvelles adhésions. La sécurité physique et économique a été une préoccupation du personnel en Afghanistan, au Myanmar et au Sri Lanka.

Dialogue avec la direction

Pendant la période de pandémie, un mécanisme de dialogue entre le Syndicat et l'Administration dans toute la région a permis de discuter des préoccupations du personnel et d'échanger des points de vue. Par exemple, le 20 avril 2022, les représentants du Syndicat ont rencontré Mme Chihoko Asada-Miyakawa, Directrice régionale, accompagnée de Jinah, représentante des Ressources humaines. La réunion a été organisée pour dialoguer avec la Directrice sur les questions nationales et régionales et obtenir sa position. Les questions soulevées par les représentants des unités de service comprenaient la future disposition des bureaux de la région Asie-Pacifique, les enquêtes salariales, les modalités de travail flexibles, le fonds de développement du personnel, la participation des représentants des unités de service au recrutement et à la sélection, les RTO et les réductions potentielles des postes de RB. Les représentants du Syndicat ont fait part de leurs préoccupations sur certaines questions et ont également souhaité obtenir davantage d'informations de la part de la Directrice et de la représentante RH sur certaines questions. Pong-Sul a exprimé sa reconnaissance à la Directrice régionale pour son engagement dans le dialogue.

Enquête sur les salaires locaux

L'inflation est de plus en plus élevée, ce qui réduit les revenus réels dans plusieurs pays, dont le Sri Lanka. En outre, les résultats des enquêtes intermédiaires sur les salaires locaux menées dans certains pays, dont le Vietnam, ne sont pas prometteurs. Pire encore, il est très courant et difficile d'avoir des comparateurs bien rémunérés dans les enquêtes salariales locales. Il est nécessaire d'entreprendre une action conjointe avec les directeurs et l'Administration des bureaux de terrain lorsque le résultat négatif d'une enquête salariale locale est annoncé. Il est également nécessaire de trouver une solution globale pour trouver des comparateurs bien rémunérés.

Une plus forte participation des syndicats du personnel aux procédures de recrutement (modèle de bonne pratique pour CO-Bangkok)

Dans un certain nombre de bureaux locaux en Asie, nous constatons une forte augmentation de la participation du Syndicat du personnel dans le processus de recrutement. En effet, CO-Bangkok fait figure de modèle en termes de meilleures pratiques dans la région, puisque le SU participe au panel de notation et à

la sélection. Si cela est vrai pour certains bureaux locaux, l'uniformité dans la région n'est pas encore atteinte. Dans certains bureaux, la participation du Syndicat du personnel se fait toujours en tant qu'observateur ou est négligée. Le statut dans chaque pays est toujours basé sur des accords bilatéraux conclus avec l'Administration par les Comités respectifs du Syndicat du personnel. Il est nécessaire d'améliorer la participation active des représentants du Syndicat au recrutement et à la sélection afin d'assurer la responsabilité et la transparence du processus.

Mobilité géographique et fonctionnelle (chaque membre du personnel du BIT doit avoir la possibilité de se déplacer pour des raisons de motivation, de carrière et d'expérience professionnelle entre le terrain et le siège (et vice-versa)).

La majorité du personnel estime que la politique de mobilité existante doit être améliorée la motivation du personnel, accélérer les connaissances et l'expérience professionnelle et mieux comprendre les intérêts et les attentes des mandants de l'OIT. Le Syndicat du personnel a continué à faire pression sur les membres qui ont des scrupules pour ce plaidoyer. L'approbation de détachements dans certains bureaux locaux a été soutenu le bureau régional et par l'Administration. Bien que ce processus n'en soit encore qu'à ses débuts, les Syndicats de la région Asie Pacifique continueront à réfléchir avec leurs membres, à partager des idées et des stratégies sur la manière dont ces processus pourraient être popularisés dans la région, afin de garantir une couverture dans les discussions avec le personnel local et professionnel de la région. La devise d'une seule OIT ne peut être véritablement réalisée que si la politique de mobilité géographique et fonctionnelle est efficace. Le personnel de la région Asie Pacifique espère vivement que la nouvelle administration de l'OIT considérera cette politique comme une priorité et la mettra en œuvre rapidement.

Création d'une culture permettant à chaque grade - personnel P, NO et G - d'appliquer équitablement des modalités de travail flexibles lorsque la politique est approuvée et signée par l'unité de service et la direction.

La modalité de travail a été modifiée, augmentée par l'impact de la pandémie de COVID-19. Bien qu'ayant fait l'expérience du télétravail pendant la pandémie, le personnel comprend désormais que l'accommodation personnel et les plans de travail de l'unité pour accomplir les différentes tâches sont compatibles. Le niveau de satisfaction du personnel et la productivité du télétravail semblent élevés. Le personnel de la régions Asie Pacifique prévoit la mise en place d'une nouvelle politique d'organisation flexible du travail. Différentes opinions et bonnes pratiques ont été partagées dans le but d'améliorer ce qui est actuellement disponible pour les membres de tous les grades - personnel P, NO et G, indépendamment des grades et des postes. Les Syndicat de la région Asie-Pacifique estime que la politique d'aménagement du temps de travail devrait être largement applicable en ce qui concerne la performance et la productivité, la sécurité environnementale, le développement de carrière et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Défis concernant le recrutement direct des ST, SST (devenir un point d'entrée pour le recrutement des contrats à durée déterminée)

Il s'agit d'un défi identifié par l'un des bureaux nationaux de ROAP. Cette pratique et cette stratégie devraient être discutées ouvertement et rapidement avec la direction et contrées par le syndicat du personnel. En effet, elles ne favorisent pas la transparence et l'égalité dans le recrutement.

Mesures appropriées concernant les congés compensatoires pour les missions effectuées pendant le week-end

Bien que l'IGDS sur les voyages soit bien établie, il est encore nécessaire d'appliquer des mesures appropriées sur les CTO des missions effectuées pendant le week-end. L'interprétation correcte des directives dans certains bureaux locaux continue à faire l'objet de pressions de la part du Syndicat du personnel afin de garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les membres qui ont consacré leurs week-ends au travail.

Retour au bureau en toute sécurité malgré la menace persistante du Covid-19

Alors que l'approche progressive est en cours de mise en œuvre, le Syndicat du personnel continue de surveiller la situation dans chaque bureau national de la région Asie-Pacifique, en veillant à ce que le

personnel se sente en sécurité et protégé chaque fois qu'il sera appelé à se présenter au travail. Le renforcement du CSST et les discussions de collaboration devront encore être poursuivis.

Réunion régionale Asie-Pacifique du Syndicat du personnel

La réunion régionale s'est tenue virtuellement du 11 au 14 octobre 2021 avec la participation d'environ 25 personnes (2 personnes de chaque SUC - président et secrétaire/ou remplaçant). Environ la moitié des participants étaient nouvellement élus lors de l'élection d'avril. De plus, le titulaire régional a organisé périodiquement des réunions régionales du Syndicat virtuelles échanger les expériences mutuelles et répondre aux questions.

Europe et États arabes

Membre titulaire : Éva Mihlic

Membre suppléant : Ludovic Caprini

Le rapport a été compilé sur la base d'informations limitées fournies par les bureaux ayant des représentants du Syndicat dans la région (Bruxelles, Moscou, Beyrouth et Budapest, y compris les points focaux à Sarajevo et Kiev). En raison de la dissolution du comité du Syndicat du bureau d'Ankara, les données relatives à ce bureau ont été compilées par le membre titulaire.

Lorsque des lieux spécifiques ne sont pas mentionnés, les commentaires peuvent être considérés comme applicables à l'ensemble de la région. Le rapport se concentre sur les aspects suivants du travail au sein de l'OIT :

1. La sécurité du personnel
2. La sécurité de l'emploi
3. Salaires
4. Le télétravail post-COVID
5. Paiement des pensions, avec un accent particulier sur les retraités en Russie
6. Environnement de travail/ climat organisationnel

1. Sécurité du personnel

En raison de l'invasion de l'Ukraine par les forces militaires russes, les collègues stationnés à Kiev, en Ukraine, ont évacué la ville. Tout le personnel international et une partie du personnel national ont quitté l'Ukraine, tandis que les collègues recrutés localement sont partis vers les campagnes moins touchées par le conflit armé. Les collègues de SECURITY ont fourni une aide précieuse dans ce processus. Même si l'ONU a entamé un retour conditionnel et échelonné à Kiev, les considérations de sécurité restent primordiales. Le recrutement d'un agent de sécurité local figure en tête de liste des priorités en Ukraine.

La guerre a également un impact sur les collègues stationnés à Moscou. Le personnel international reste vigilant quant à l'évolution de la situation et à la classification toujours changeante des pays étrangers par les autorités russes. Avec l'introduction de la mobilisation partielle en Russie, la situation est devenue encore plus fragile en raison des nombreuses protestations, de l'intervention musclée des autorités et du fait que les membres du personnel sont des cibles potentielles des efforts de mobilisation.

En raison des difficultés économiques et de la crise énergétique, la situation en matière de sécurité s'est également détériorée au Liban. Une augmentation des incidents de vols et d'enlèvements et une détérioration des statistiques de la criminalité en général caractérisent la période passée à Beyrouth en particulier.

2. La sécurité de l'emploi

Malgré la guerre en Ukraine, aucun contrat du personnel de l'OIT n'a été résilié en raison de l'interruption de projets. Après le déclenchement du conflit armé, l'OIT a approché les donateurs et a suggéré la

reprogrammation des projets, notamment en consacrant les fonds des projets à l'aide humanitaire et en prolongeant les délais d'achèvement des projets. Ces demandes ont été entièrement satisfaites par les donateurs, les fonds des projets étant même complétés par des dons supplémentaires pour soutenir les efforts humanitaires.

Les sanctions internationales contre la Fédération de Russie ont gravement affecté les activités de l'OIT dans le pays. Le projet opérant en Russie a été interrompu (contrats du personnel inclus), mais comme le bureau de l'OIT à Moscou est un bureau DWT/CO desservant de nombreux pays de la région, le bureau reste opérationnel à ce jour. La demande du Conseil d'Administration à l'Administration de présenter différentes options pour l'avenir immédiat et à court terme du bureau de Moscou provoque une forte anxiété chez l'ensemble du personnel de Moscou. L'implication du personnel dans l'exploration de différents scénarios et le partage de l'information de manière adéquate et opportune réduiraient l'insécurité et l'anxiété du personnel et contribueraient à améliorer les relations professionnelles.

Une plus grande transparence dans le processus d'embauche, une meilleure gestion des projets en cours et un meilleur retour d'information sur la gestion des projets pourraient éliminer une partie de l'anxiété et du stress signalés par les collègues qui ont dû faire face à la résiliation de contrats et à une éventuelle réembauche pour des projets de développement communautaire gérés depuis le bureau de Beyrouth.

3. Salaires

La guerre en Ukraine, associée à la hausse des prix de l'énergie et des taux d'inflation, a un effet négatif sur l'ensemble de la région.

Les ajustements de poste pour le personnel international fluctuent énormément, tandis que les collègues recevant des salaires en monnaie locale sont confrontés à la diminution de leur pouvoir d'achat, à la dévaluation des monnaies et à une inflation galopante.

Des enquêtes salariales intérimaires ont été menées dans plusieurs lieux d'affectation, ce qui s'est traduit par de légères augmentations des salaires du personnel recruté localement, mais qui ne correspondent pas au rythme auquel l'inflation et la dévaluation des monnaies locales menacent les moyens de subsistance du personnel des Nations unies.

Outre les problèmes énumérés ci-dessus, la Fédération de Russie est confrontée à des employeurs qui quittent le pays en masse en raison des sanctions et des principes de fonctionnement d'une économie de marché remplacés par des mesures administratives servant l'effort de guerre.

En Belgique, le blocage consécutif à l'enquête salariale locale de 2017 a finalement été résolu et les taux de salaire sont adaptés en conséquence.

Suite à l'effondrement de la lire turque, plusieurs mesures d'urgence ont été mises en œuvre à Ankara, notamment l'administration de primes n'ouvrant pas droit à pension pour les agents locaux.

Malgré les mesures provisoires et ad hoc énumérées ci-dessus, les bureaux de la région font pression pour que la méthodologie utilisée pour les enquêtes salariales locales soit réexaminée et révisée par la CFPI. La région fait état de difficultés extrêmes pour trouver des comparateurs (n'importe quels comparateurs, sans parler de comparateurs appropriés), de la baisse du pouvoir d'achat des agents locaux, de divergences irréalistes entre les résultats obtenus pour les agents NO et GS, et de taux d'inflation élevés qui diminuent l'effet positif potentiel des enquêtes salariales.

4. Le télétravail post-COVID

Le retour obligatoire à l'IGDS 141 à partir de 2010 sur le télétravail ne tient pas compte des processus et du flux de travail développés et adoptés pendant la période de la pandémie. Une nouvelle politique sur les modalités de travail flexible est attendue depuis longtemps.

5. Paiement des pensions, avec un accent particulier sur les retraités en Russie

Après l'introduction de sanctions à l'encontre de la Fédération de Russie ou de ses fonctionnaires/entrepreneurs, y compris celles prises par le Trésor américain, le Bureau du contrôle des avoirs étrangers, et la suspension de la plateforme SWIFT, le versement des prestations de retraite aux retraités de l'ONU résidant en Russie a été suspendu et retardé. La CCPNU a exploré des canaux de paiement alternatifs et la situation est actuellement assez stable. Cependant, pour éviter/prévenir la même situation à l'avenir, un plan d'urgence pourrait être développé par le bureau.

6. Environnement de travail/ climat organisationnel

De l'isolement et de l'anxiété d'une pandémie COVID en déclin, la région a essentiellement plongé dans l'incertitude causée par la guerre en Ukraine.

À Budapest, la direction et les collègues ont uni leurs forces pour résoudre des problèmes tels que la vaccination, la RTO et les conséquences de la pandémie, notamment les processus de travail et le télétravail. La récente retraite, la première réunion hors ligne de tout le personnel après l'épidémie de COVID-19, a été un énorme succès. Les activités de renforcement de l'esprit d'équipe ont été appréciées par les collègues qui ont repris contact

Les collègues de Kiev ont fait preuve d'une résilience, d'un esprit d'équipe et d'une capacité d'adaptation extraordinaires face à des situations qui mettaient leur vie en danger.

Le personnel de Moscou a exploré ensemble les possibilités de faire face à l'avenir incertain de leur bureau et de leurs postes. Néanmoins, le personnel souhaiterait avoir plus d'occasions de discuter collectivement des questions communes qui concernent tout le monde.

Le Comité du Syndicat de Beyrouth a été élu pendant une période d'isolement extrême et de frustration dans le bureau en raison du verrouillage du COVID. Le Comité continue de s'engager auprès de chaque bureau de terrain dans le but d'instaurer la confiance et de gérer les problèmes spécifiques au pays.

En raison de changements de personnel et de changements internes, le Comité du Syndicat d'Ankara a traversé une période de turbulence au cours de l'année dernière, des élections pour un nouveau Comité intérimaire sont prévues.

Turin

Membre titulaire : Cristina Pierini

Membre suppléant : Laurence Dubois (point focal)

Au cours de la période, le Syndicat du personnel a souligné à plusieurs reprises l'importance du moment actuel dans l'histoire du Centre (affecté par la pandémie et son processus de réforme), en réitérant l'importance du CNP en tant que canal institutionnel de discussion sur les implications pour le personnel qui pourraient découler de la révision du processus opérationnel.

Notre point de vue était que la position du Centre serait renforcée si les propositions faites au Conseil étaient le résultat de consultations authentiques et transparentes et avaient le soutien du Syndicat du personnel. Malheureusement, ce point de vue n'était pas partagé par la direction, qui a déclaré à plusieurs reprises lors de nos réunions que "...les détails et les informations techniques ne seront disponibles qu'une fois que la réunion extraordinaire du conseil d'administration aura eu lieu et que l'examen des activités aura été finalisé".

Lors de la réunion du Conseil d'administration du 25 octobre 2021, le représentant du SU a souligné que grâce au personnel d'ITCILO (176 membres) et à son extraordinaire capacité de travail et d'adaptation, le

Centre a pu obtenir d'excellents résultats et a fait face à la crise actuelle en agissant avec diligence, efficacité et efficience.

Plusieurs propositions ont été soumises via le CNP concernant la révision des règles actuelles sur les modalités de télétravail, le travail flexible et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui étaient encore en attente de consultation. Certaines remontaient même à 2017.

Le Comité du Syndicat était également préoccupé par d'autres références faites concernant les politiques de contrats futurs dans l'ITC : " le Centre peut décider, dans le cadre du processus, d'accroître son recours aux consultants, aux contrats à court terme et aux contrats de service afin de maintenir son agilité, d'adapter l'expertise et les profils pour répondre à l'évolution des besoins et de réduire sa structure de coûts fixes ".

Le Syndicat du personnel maintient sa position selon laquelle le Centre doit éviter de créer de la précarité et de dissimuler des relations dépendantes de la main-d'œuvre derrière d'autres "formules flexibles" qui ne garantissent pas le respect des droits du travail.

ÉLÉMENTS CLÉS POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME ITCILO, DU POINT DE VUE DU SYNDICAT DU PERSONNEL

Le Comité du Syndicat du personnel du Centre s'engage à respecter le processus de négociation collective découlant des décisions du Conseil d'administration, en se référant en particulier à la participation significative du personnel dans les domaines suivants :

- .../... les changements dans le profil du personnel et la répartition du personnel entre les fonctions de soutien et les rôles de prestation de formation.
- Définition du profil pour les postes vacants actuels et nouveaux.
- Mise à jour des descriptions de postes.
- Défis concernant les procédures et l'évolution du processus de travail.
- Recrutement de personnel temporaire de manière équitable et transparente.
- En ce qui concerne le temps de travail, une politique claire doit être mise en place pour fournir un cadre commun, clarifier la logique et établir des limites, tout en veillant à ce que la disponibilité en dehors du temps de travail plus traditionnel n'entraîne pas d'inégalités (par exemple en raison de situations familiales ou de vie personnelle), et ce tant pour le personnel G que pour le personnel P.
- Conception d'un programme de développement du personnel (lié à l'approche de requalification) avec une vision et une structure pour promouvoir le développement de carrière du personnel actuel.

À la lumière du nouveau modèle d'entreprise adopté, la révision du statut du personnel sur ces questions et d'autres devient urgente. Il est clair que les conditions de travail peuvent être fortement affectées par cette révision, la participation de l'UD est donc essentielle.

Les rôles et responsabilités du personnel doivent être définis sur la base d'une analyse minutieuse des flux de travail et des processus dans le cycle de vie des activités. La nature des tâches et des fonctions a certainement changé, mais le volume d'efforts requis pour y parvenir n'a jamais été réellement évalué. Cela reste critique pour toutes les parties du Centre et en particulier pour le département de la formation. Le SU continuera à dénoncer ces inégalités, conformément aux remarques formulées lors des précédentes sessions du Conseil.

RÉUNION AVEC L'ÉQUIPE DE TRANSITION

Le 24 juin, les membres de la CUS d'ITCILO ont rencontré (en ligne) les membres de l'équipe de transition. Ils ont discuté avec eux des questions clés suivantes en matière de durabilité :

- Le campus doit être maintenu dans sa forme actuelle.
- Mettre en œuvre le rôle du Centre dans le soutien des projets gérés par les Bureaux de l'OIT,
- Maintenir les niveaux de personnel existants.
- Alignement sur les politiques et outils RH existants de l'OIT.
- Promouvoir le bien-être du personnel

Prêter attention aux priorités les plus ressenties par le personnel sont :

- A) le développement de carrière,
- B) lutte contre la précarité
- C) réduction de la pression de la logique d'entreprise
- D) la lutte contre l'agilité. L'agilité ne vient pas quand on surcharge les collègues sans être consulté.

III. AUTRES ORGANES

Section des Anciens fonctionnaires

Secrétaire exécutif : François Kientzler

Depuis avril 2020 les membres du Bureau de la Section ont continué à assumer leurs responsabilités envers les collègues retraités. La demande d'information et de communication est restée forte depuis le début de la pandémie COVID-19 et nous avons répondu à toutes les demandes personnelles. Malheureusement aucune activité sociale n'a pu se tenir.

POURSUITE DE NOS ACTIVITÉS

A partir de notre domicile, en télé-travail depuis à présent plus de 2 ans et demi, la poursuite des activités a consisté à mettre à jour régulièrement nos fichiers: nouveaux membres, changements d'adresse et décès. Cela a été possible grâce à l'accès à notre mail du BIT 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 ou encore par téléphone 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.

Nous avons continué à informer et communiquer avec les retraités en publiant notre *Liste des membres*, régulièrement mise à jour, et en publiant un numéro de *Message*. Notre page Facebook (*Anciens ilo-bit*) regroupe à ce jour environ 380 actifs et retraités. Notre site web: <https://www.anciens-bit-ilo.org> où nous postons les informations pertinentes qui concernent les retraités reçoit entre 600 et 1000 visites par mois.

Par vidéo-conférence des membres du Bureau ont assisté aux réunions du Comité de l'AAFI-AFICS. Nous sommes intervenus dans le Séminaire de préparation à la retraite en novembre 2021. Nous avons pu participer à des vidéo-conférences de la Caisse des pensions.

ACCÈS BIT

Selon la note diffusée par l'administration du BIT (INTSERV/SECURITY), en vigueur depuis 1^{er} août 2022, les membres du Bureau de la Section des Anciens peuvent à présent entrer au BIT pour des réunions planifiées mais l'accès pour l'ensemble des retraités reste pour le moment interdit. Le Bureau de la Section a pu se réunir dans les locaux du BIT le mardi 30 août. Durant l'année écoulée il s'était réuni hors BIT. Nous continuerons à agir pour que cet accès puisse se faire pour tous les retraités le plus rapidement possible et nous espérons pouvoir reprendre des activités sociales.

Notre mode de fonctionnement a ainsi été profondément modifié depuis le début de la pandémie COVID-19. Cependant nous avons pu garder des contacts réguliers avec le secrétariat du Syndicat et ses Présidents

respectifs, à savoir Catherine Comte Tiberghien et présentement Carlos Carrion-Crespo en fonction depuis janvier 2022 ainsi qu'avec le service HRD du BIT.

RELATIONS DIRECTION BIT

Le Bureau de la Section des Anciens a adressé une lettre de félicitations à M. Gilbert F. Hounbo, Directeur général élu. Nous avons sollicité une entrevue avec lui pour lui faire connaître la Section des Anciens et lui faire part de nos préoccupations. Nous avons de même adressé une lettre à Guy Ryder, Directeur général sortant, pour le remercier de l'attention qu'il a porté durant ses 2 mandats aux retraités notamment lors de la Célébration du Centenaire de l'OIT en 2019. Nous avons écrit à André Bogui, Directeur des Ressources humaines pour évoquer la situation des retraités et les activités des membres du Bureau de la Section, en quarantaine à l'extérieur du BIT.

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

Représentant du Syndicat du personnel : Pierre Moulet

Durant l'année 2021, le GPAFI et La Mutuelle ont poursuivi leur rapprochement puisque l'équipe du GPAFI a déménagé dans les bureaux de La Mutuelle. Ce regroupement permet, notamment, de diversifier les compétences des employés ainsi que leur travail, et de réduire certains coûts. Subsiste encore la réunification des systèmes d'information, actuellement séparés, sur lesquels l'AMFI travaille.

Concernant La Mutuelle, l'installation d'une mise à jour du système d'exploitation a révélé un manque d'espace empêchant les serveurs de fonctionner correctement. Sachant que ces derniers sont anciens et qu'il n'est plus possible de trouver de nouveaux disques pour augmenter leur mémoire, seul leur remplacement intégral permettrait de résoudre le problème, même si le coût de l'opération avoisine CHF 150'000. La question s'est donc posée de savoir si La Mutuelle pouvait accepter de prendre le risque, même faible, de ne pas faire de mise à jour et de subir un possible blocage temporaire des services, alors que le système informatique doit être changé à court ou moyen terme. Le Conseil d'administration, optant pour la prudence, et la minimisation du risque, a donné son accord pour l'achat de nouveaux serveurs, impliquant une augmentation des immobilisations corporelles et incorporelles.

Les taux d'intérêt négatifs en CHF impactent significativement les opérations puisqu'un montant de CHF 743'000 a été constaté dans les charges et est payé par tous les déposants en CHF. Il est à noter que lors de l'établissement du budget 2022 cette charge a été estimée à CHF 1 million. Si l'on se base sur la répartition actuelle des avoirs, La Mutuelle compte :

- a. 182 membres ayant des avoirs supérieurs ou égaux à CHF 400'000, représentant un total de CHF 99 millions, soit un dépôt moyen de CHF 544'000,
- b. 4'527 membres ayant des avoirs inférieurs à CHF 400'000, représentant un total de CHF 289 millions, soit un dépôt moyen de CHF 64'000.

Les revenus du Fonds en CHF sont en baisse de 9% par rapport à 2020, et grâce à une gestion serrée des charges celles-ci ont diminué de 3%. Le Conseil d'administration a ainsi proposé la même rémunération qu'en 2020, soit un taux d'intérêt de 0.10% plus un bonus de 1.25% en prélevant le déficit engendré sur le Fonds de réserve extraordinaire.

Les revenus et les charges du Fonds en USD sont en baisse, respectivement de 21% et 25% par rapport à 2020. Le résultat de l'exercice est en baisse de 6% par rapport à 2020.

En ce qui concerne le GPAFI, les revenus sont en baisse de 9% par rapport à 2020, année qui, rappelons-le, avait vu l'enregistrement d'une participation aux excédents. Les charges sont inférieures de 2% par rapport à 2020. L'excellente nouvelle, enregistrée durant l'année 2021, concerne le prolongement du contrat pour l'assurance complémentaire des soins de santé, proposée par notre partenaire UNIQA, pour une durée

supplémentaire de 3 ans et ce sans augmentation de primes et avec une option pour un prolongement de deux années de plus aux mêmes conditions si la sinistralité n'évolue pas défavorablement. Sachant que les primes n'ont pas bougé depuis plusieurs années, ce renouvellement peut être qualifié d'exceptionnel.

Les Fonds de réserves ordinaires des deux entités étant supérieurs à 12% du total du bilan moins les réserves, le Conseil d'administration a estimé qu'une partie des Fonds de réserve extraordinaire pourrait être redistribué aux membres. Le changement du système informatique nécessitera, cependant, un prélèvement important des réserves compte tenu de l'importance de l'investissement qui, soulignons-le, améliorera aussi le service aux membres. De plus, dans un environnement de faible rémunération des investissements et de baisse des revenus il est primordial de rester prudent.

L'année 2021 a enregistré une hausse de 14.48% des prêts au logement accordés pour atteindre un montant de CHF 29'120'413. Cette augmentation montre l'intérêt des membres pour les investissements immobiliers dont les prix sont néanmoins très élevés en ce qui concerne la Suisse, particulièrement la région valdo-genevoise, et la France voisine.

En ce qui concerne les prêts ordinaires, la demande est restée stable en 2021 mais les prêts en cours en fin d'exercice ont baissé de 7%. Les remboursements anticipés ont augmenté de 137% (CHF 1'316'000 en 2020 contre CHF 555'000 en 2021) et sont certainement liés à l'explosion de l'épargne durant la pandémie.

D'un point de vue valorisation des investissements, l'année 2021 aura été stable par rapport à 2020. Mais cette constatation rapide cache la difficulté d'investir les avoirs des membres.

La pandémie de Covid et l'arrêt de l'activité, que nous avons enregistrée le 1^{er} semestre 2020, ont créé des goulets d'étranglement dans certaines chaînes d'approvisionnement dont une des conséquences est une décorrélation significative entre l'offre et la demande. Néanmoins, pour ce qui est des portefeuilles obligataires gérés par la Mutuelle, sachant que les obligations sont conservées jusqu'à leur échéance, l'impact se fera sentir sur la valorisation annuelle, avec l'enregistrement d'un gain ou d'une perte latente. C'est ce que nous avons pu constater en 2021 lors de la valorisation des mandats de gestion de La Mutuelle puisque le gain latent enregistré en 2020 s'est réduit de CHF 1'578'000 à CHF 956'000. Les Membres du Comité d'investissement s'attendent donc à ce que la valorisation des investissements à la fin de l'année 2022 génère des dotations aux provisions, augmentant ainsi les charges et impactant négativement le résultat.

Les intérêts négatifs affectent considérablement le résultat de l'exercice 2021 pour La Mutuelle puisque qu'ils sont en hausse de 26% par rapport à 2020 (CHF 743'000 contre CHF 591'000 en 2020). Les prévisions budgétaires pour l'année 2022 font état d'une charge estimée à CHF 950'000, soit une augmentation de 28% par rapport à 2021. La discussion relative à la répercussion des intérêts négatifs sur les comptes des membres qui présentent des avoirs nets significatifs.

La hausse des taux d'intérêt a permis, à la fin de l'année 2021, d'investir une partie de la trésorerie en CHF de La Mutuelle et du GPAFI dans des obligations et titres permettant l'obtention d'un rendement net proche de 0% et supérieur aux intérêts négatifs (-0.75%). Mais il est important de réaliser que, pour les avoirs de La Mutuelle, le réinvestissement des obligations venues à échéance va impacter les revenus. En tenant compte des prochains remboursements obligatoires, dont CHF 14 millions en 2022, il est indéniable que les revenus vont continuer à baisser durant ces prochaines années alors que les charges devraient augmenter (changement informatique, intérêts négatifs), d'où l'importance de la présence des réserves qui servent de coussin de sécurité.

Durant l'année 2021 les Membres du Comité d'investissement ont également commencé à revoir la politique d'investissement afin de réviser et modifier, si besoin, la stratégie adoptée jusqu'alors, l'objectif restant la minimisation du risque. Cette révision se poursuivra en 2022.
