

8^{ème} Réunion Régionale du Syndicat du Personnel de l'OIT pour la Région Afrique
Hurghada, 12 - 16 septembre 2022

Conclusions et recommandations de la réunion





Sommaire

Abréviations.....	3
Introduction	4
Avant-propos et remerciements	5
Principales priorités du Syndicat du personnel en Afrique	6
A. Les principales préoccupations prioritaires :.....	6
B. Autres préoccupations (sans ordre prioritaire particulier).....	7
Recommandations d'améliorations	8
A. A l'Administration de l'OIT à Genève	8
B. Au Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique à Abidjan.....	11
Annexes:	13
Annexe 1. Liste des participants.....	13
Annexe 2. Agenda adopté.....	14
Annexe 3. Message du membre titulaire pour l'Afrique	18
Annexe 4. Enquête du Syndicat du personnel de l'OIT pour la région Afrique	23
Annexe 5. Evaluation de la réunion régionale africaine du Syndicat du personnel	33

Abréviations

BIT : Bureau internationale du travail

BP : Bureau de pays

CAPS : Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel

CFPI : Commission de la fonction publique internationale

CT : Coopération Technique

EAT : Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent

GEI : Groupe d'Examen Indépendant

GS et NO : Services généraux et Administrateurs nationaux

HRD : Développement des ressources humaines

IGDS : Système de gestion des documents de gouvernance interne

LSSC : Centre local de services partagés

ONU : Organisation des Nations unies

OIT : Organisation internationale du travail

RB/CT : Budget régulier / Coopération Technique

RH : Ressources humaines

SDF : Fonds pour le développement du personnel

SMT : Equipe de Direction

SST : Sécurité et Santé au Travail

SU : Syndicat du personnel

TC et ST : Coopération technique et court-terme

UNFCU : Union fédérale de crédit des Nations Unies

Introduction

Le Syndicat du personnel de l'OIT en collaboration avec le membre titulaire et suppléant pour l'Afrique a organisé la 8e réunion régionale pour la région africaine à Hurghada, en Égypte, du 12 au 16 septembre 2022.

Cette réunion statutaire se tient habituellement à intervalles réguliers, la dernière réunion régionale africaine du Syndicat du personnel s'est tenue à Lusaka en 2018, la prochaine devait avoir lieu en 2020, cependant, en raison de la pandémie de COVID-19, la réunion n'a pas pu avoir lieu et a dû être reportée à 2022.

L'objectif principal de la réunion est de permettre aux représentants du personnel du BIT de discuter des situations professionnelles et sociales au niveau régional et de faire le point sur les derniers changements et développements dans les opérations quotidiennes de l'Organisation. La réunion est également une excellente occasion pour le Syndicat du personnel du BIT de former ses représentants locaux, de les aider à améliorer leurs compétences syndicales, en particulier pour ceux qui ont été récemment élus (les élections ont lieu tous les deux ans sur la base d'un programme harmonisé). Le Syndicat du personnel a fait remarquer que 100 % de ses représentants aux comités locaux ont été élus et certains réélus lors des récentes élections de 2022, et que leur besoin de formation était une priorité lors de cette réunion régionale.

La cérémonie d'ouverture s'est déroulée en présence du Directeur Régional Adjoint, M. Peter Van Rooij, qui représentait la Directrice Régionale, Mme Cynthia Samuel-Olonjuwon. M. Eric Oechsli, Directeur de l'EAT/BP du Caire, était également présent. Le Syndicat du personnel regrette toutefois qu'aucun mandataire n'ait été disponible en présentiel, ce qui aurait facilité sur demande la tenue de réunions bilatérales.

Deux représentants du Syndicat du personnel de l'OIT à Genève ont assisté en personne à la réunion : M. Carlos Carrion-Crespo, Président du Syndicat du personnel et Mme Leillah Abdallah, Membre suppléant pour l'Afrique. Étaient également présents, M. Rémy Bertrand Kama Kama, membre titulaire pour l'Afrique ainsi que des représentants du Syndicat du personnel de tous les bureaux du BIT en Afrique. À titre exceptionnel, cette réunion était également ouverte à un membre supplémentaire des comités locaux du Syndicat de la région. Le comité chargé de l'organisation était celui du Syndicat du personnel du Caire.

Au cours de cette réunion de cinq jours, les délégués ont longuement discuté de plusieurs problèmes rencontrés par le personnel dans chaque lieu d'affectation, ils ont échangé leurs expériences, analysé certains problèmes communs à la région et même partagé certaines bonnes pratiques. La réunion a permis d'identifier les questions critiques à soumettre à l'administration, notamment à leurs interlocuteurs dans la région et à la haute Direction du siège de l'OIT à Genève. Le troisième chapitre intitulé « *Principales priorités pour le Syndicat du personnel en Afrique* » résume les principaux défis et les recommandations convenus lors de la réunion.

Avant-propos et remerciements

Plusieurs points ont été discutés en détail par le Président du Syndicat du personnel, le membre titulaire et suppléant pour l'Afrique. Grâce aux technologies modernes, le trésorier du Syndicat à Genève a pu confirmer la bonne gestion des fonds du Syndicat. Il a également expliqué les bonnes pratiques et les conséquences d'une mauvaise gestion des fonds du Syndicat via une session virtuelle.

Les autres discussions tenues virtuellement avec les responsables de Genève ont porté sur la sécurité et la santé au travail (SST), le groupe de travail sur le recrutement et sélection, le Comité du Syndicat du personnel à Genève, les Ressources Humaines (RH), la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS) et la sécurité sur le terrain. Le Syndicat du personnel a remercié toutes les personnes qui se sont rendues disponibles pour fournir des informations, des conseils et répondre aux questions des représentants du personnel, dont certaines étaient complexes et difficiles.

Nous adressons nos sincères remerciements et notre gratitude au Comité local du Syndicat du personnel du Caire pour l'excellente organisation de la logistique de la réunion et l'accueil chaleureux et très professionnel réservé aux participants. Une mention spéciale doit être faite des relations de travail cordiales et des bonnes conditions de travail qui prévalent au sein de l'Equipe d'appui technique de l'OIT pour l'Afrique du Nord et du Bureau de pays de l'OIT pour l'Egypte et l'Erythrée.

Principales priorités du Syndicat du personnel en Afrique

La 8^{ème} réunion régionale du Syndicat du personnel de l'OIT pour la région Afrique a porté son attention sur plusieurs problématiques qui ont été identifiées dans les bureaux de l'OIT de la région Afrique. Certains des problèmes identifiés et discutés sont ceux découlant de l'enquête menée dans la région. L'enquête, qui visait l'ensemble du personnel de l'OIT de la région, a été lancée en juillet 2022 et clôturée en août 2022. Les résultats de l'enquête sont mis en évidence dans l'annexe 4 ci-dessous. Les principales préoccupations sont les suivantes :

A. Les principales préoccupations prioritaires :

1) Méthodologie des salaires

Principales difficultés :

- Participation irrégulière de l'OIT au comité local d'enquête sur les salaires (LSSC). (Il devrait y avoir des représentants de l'Administration et du syndicat du personnel).
- Difficultés pour les collègues de trouver et de mobiliser de bons comparateurs.
- La méthodologie actuellement utilisée ne prend pas en compte le coût de la vie dans les pays ; dévaluation de la monnaie, etc...
- Connaissance et compréhension insuffisante sur la méthodologie des salaires ainsi que de l'éligibilité des catégories (catégorie 1 : 15 comparateurs, catégorie 2 : 10 comparateurs et catégorie 3 : 7 comparateurs).

2) Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS)

Principales difficultés :

- Seuls 25 %¹ 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.
- Le préfinancement des services médicaux par les fonctionnaires eux-mêmes crée une surcharge pour le personnel du BIT, ce qui l'empêche d'accéder à des soins médicaux de qualité.
- Manque de ressources pour payer le prestataire de soins en cas d'urgence dans certains cas.

3) Reclassement et révision des grades

Principales difficultés :

- Difficultés pour le personnel à soumettre une demande de reclassement accompagnée d'une documentation adéquate, démontrant qu'il remplit les conditions requises pour le grade demandé, en raison du peu d'informations disponibles sur le processus de reclassement.
- 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.

¹ Les 25 % sont issus du résultat de l'enquête réalisée en juillet / août 2022

B. Autres préoccupations (sans ordre prioritaire particulier)

1) Développement de carrière et mobilité fonctionnelle

Principales difficultés :

- Seulement 38 % ²du personnel de la région confirme avoir connaissance de l'existence d'un Comité de développement du personnel.
- Impossibilité d'accéder aux fonds de développement du personnel (SDF) pour le personnel de la Coopération technique (TC) au BIT.
- Manque d'harmonisation et absence de mécanismes de gestion concernant l'utilisation du SDF au niveau des bureaux de pays.
- La pratique de la désignation de points focaux au sein de l'OIT est incohérente et ne favorise pas le développement de carrière du personnel.
- Peu de perspectives en termes d'évolution de carrière, en particulier pour le personnel local.

2) Relations professionnelles et conditions de travail³⁴

Principales difficultés :

- Des relations interpersonnelles compromises dans certains bureaux de pays, ce qui a des répercussions sur la santé du personnel et sa capacité à accomplir ses tâches.
- Cas d'harcèlement moral et sexuel⁵ identifiés dans certains bureaux de pays.

3) Recrutement et sélection

Principales difficultés :

- 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 région⁶.
- Divergences entre les grades et les catégories de personnel au niveau du bureau.

4) Harmonisation des titres de poste

Principale difficulté :

- Défaut de comparaison et d'alignement des titres d'emploi du personnel du BIT par rapport à ceux des agences sœurs.

5) Sécurité du personnel

Principale difficulté :

- Appui inadéquat à l'évaluation de la sécurité pour le personnel local afin d'améliorer les installations de sécurité sur les lieux de résidence.

² Le pourcentage de 38 % provient du résultat de l'enquête réalisée en juillet / août 2022.

³ D'après l'enquête, 38 % du personnel estime avoir un équilibre positif/très positif entre vie professionnelle et vie privée.

⁴ D'après l'enquête réalisée, l'environnement de travail a reçu une note de 3,6 étoiles sur 4.

⁵ D'après l'enquête réalisée, 13 % du personnel indique avoir été victime de harcèlement et/ou de harcèlement sexuel.

⁶ D'après l'enquête réalisée, 6 % des membres du personnel confirment avoir bénéficié d'une séance d'information sur le Groupe d'examen indépendant (GEI).

Recommandations d'améliorations

Les représentants du Syndicat du personnel de l'OIT de la région Afrique, réunis à Hurghada du 12 au 16 septembre 2022, font les recommandations suivantes :

A. A l'Administration de l'OIT à Genève

1) Méthodologie des salaires

- I. Demander à la CFPI d'avoir des comparateurs mondiaux pour compléter la liste des comparateurs, car il est actuellement très difficile de trouver des comparateurs, surtout que les salaires du personnel de l'ONU devraient figurer parmi les 15 meilleurs salaires dans chaque pays.

2) CAPS

- I. La CAPS devrait organiser des séances d'information et de sensibilisation afin d'améliorer la compréhension des processus et des services de la CAPS au sein du personnel du BIT.
- II. La CAPS doit fournir 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.
- III. La Direction de la CAPS doit entamer un dialogue avec le Comité du Syndicat du personnel de l'OIT sur la modification des règlements de la CAPS et des règles administratives relatives à la couverture dentaire et optique. La couverture dentaire et optique devrait être effective dès que le personnel rejoint le BIT.
- IV. La CAPS devrait fournir des cartes d'assurance maladie reconnues qui permettraient au personnel de recevoir des soins de qualité auprès des prestataires de services répertoriés et des partenaires de la CAPS. Ces cartes d'assurance reconnues devraient être délivrées en temps utile à l'ensemble du personnel de la région.
- V. La CAPS doit planifier de s'engager et opter pour des négociations directes et des accords de paiement direct aux prestataires de soins. Cela peut se faire directement ou par le biais de fournisseurs de services intermédiaires.
- VI. 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.
- VII. La CAPS doit permettre le remboursement des frais médicaux sur le compte UNFCU et/ou sur d'autres comptes salaires utilisés par le personnel.

3) Reclassement et révision des grades

- I. Sensibiliser et fournir un appui en matière de documentation pour les demandes de reclassement du personnel et veiller à ce que les demandes démontrent que le titulaire effectue actuellement la majorité des tâches prévues dans la description de poste du grade supérieur pendant une période d'au moins 12 mois.
- II. Mettre en place un système en ligne pour soumettre et suivre le traitement des demandes de reclassement en fonction des délais prédéterminés.
- III. L'administration doit lancer un audit comparatif des titres et responsabilités des postes de l'OIT en comparaison avec le système des Nations Unies.

- IV. Le mandat du Groupe d'Examen Indépendant (GEI) doit être étendu à toutes les demandes de reclassement pour les grades G et NO.
- V. Le Syndicat du personnel en collaboration avec l'administration devra organiser une séance d'information sur le GEI à l'intention de l'ensemble du personnel concerné ;

4) Relations professionnelles et conditions de travail

- I. Renforcer les mécanismes permettant de fournir des mesures sur les questions liées au harcèlement et à la violence sur le lieu de travail.
- II. Dans l'égalité des avantages entre les membres du personnel international et national (Indemnité pour frais d'études).
- III. Le congé parental :
 - a. Appliquer le nouvel accord sur le congé paternel dès que possible. Il y a un changement dans la période de congé et d'autres agences des Nations Unies mettent à jour leur personnel sur les nouveaux changements qui sont menés par la CFPI.
 - b. Examiner la possibilité d'aligner les congés spéciaux (congé de maternité et de paternité, heures d'allaitement et durée appliquée) sur ceux des autres agences en termes de durée.
 - c. Envisager des horaires de travail flexibles un an après l'accouchement.
 - d. Faciliter les conditions de travail des nouvelles mères (crèches ou subventions, y compris un congé de maternité de 6 mois en accord avec les autres agences).

5) Recrutement et sélection

- I. Réviser 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.
- II. La création d'un comité de négociation pour la signature d'un accord entre le Syndicat du personnel et l'Administration du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique en vue de l'harmonisation des principes de base du recrutement et sélection dans la région Afrique.
- III. La mise en place d'un comité (HRD/Syndicat du personnel) pour assurer une cohérence effective dans la classification des postes du personnel de la Coopération Technique afin d'harmoniser les grades sur le terrain.
- IV. Que la Direction du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, les Directeurs des Bureaux de pays et Equipe d'appui technique donnent la priorité à la sélection directe et au transfert de personnel ou d'anciens membres du personnel du même grade, le cas échéant (TC et ST).
- V. Qu'après trois (3) ans de service au BIT, les Directeurs des bureaux autorisent le personnel de la Coopération technique à postuler aux postes vacants internes.
- VI. Conformément à l'IGDS 609 VI, veiller à ce que, lorsqu'ils postulent à des postes internationaux, le personnel local bénéficie dans la pratique de la reconnaissance des années d'expérience acquises au sein de l'OIT.

6) Harmonisation des intitulés de poste

- I. Remplacer le titre "Assistant" par "Associé". Les niveaux de grade du personnel de l'OIT devraient être comparés à ceux des autres agences des Nations Unies et tenir compte de la zone géographique de responsabilité. Par

exemple, lorsque les bureaux de l'OIT sont regroupés, certains "assistants" assument des responsabilités dans plus d'un pays. Cela les "associe" à d'autres pays, mais ils ne sont pas reconnus comme tels.

7) Sécurité du personnel

- I. Fournir un appui financier adéquat au personnel local de l'OIT afin qu'il puisse répondre aux exigences et aux normes de sécurité.

B. Au Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique à Abidjan

1) Reclassement et révision des grades

- I. Envisager d'organiser des séances d'information sur le reclassement à l'intention de l'ensemble du personnel concerné (en veillant à ce que des orientations soient données à la fois au personnel RB et CT).

2) Développement de carrière et mobilité fonctionnelle

- I. Encourager tous les bureaux de pays à mettre en place des mécanismes de valorisation du personnel afin de conseiller la hiérarchie.
- II. Envisager de consacrer un certain pourcentage du SDF au perfectionnement individuel des personnels locaux et non pas seulement à la formation de groupes.
- III. Encourager les responsables des projets de la Coopération Technique (CT) à inclure une ligne budgétaire dédiée au renforcement des capacités du personnel.
- IV. S'assurer que le "système de points focaux" est désigné et pratiqué comme une véritable opportunité de carrière. Il s'agit surtout d'assurer :
 - i. Une assistance technique adéquate est fournie au point focal.
 - ii. Des formations adéquates (combinant formation en ligne, auto-apprentissage et formation en présentiel) sont organisées.
- V. S'assurer que les rôles de points focaux techniques attribués au personnel sont reflétés dans les rapports de début et de fin de cycle et que la formation appropriée pour ces rôles a été délivrée.
- VI. Le plan de relève (déjà utilisé dans certains projets de CT) peut être un moyen de donner à un collègue des responsabilités et des opportunités plus importantes.

3) Relations professionnelles et conditions de travail

- I. Conseiller au Management d'organiser des réunions avec l'ensemble des équipes, par exemple une fois par mois, pour discuter des activités et des préoccupations, et de promouvoir les réunions et le dialogue syndical.
- II. Organiser des réunions périodiques avec l'équipe de direction et le personnel (c'est l'occasion pour les membres du personnel de faire part de leurs préoccupations à tout le personnel du bureau de pays).
- III. Télétravail et conditions :
 - i. Maintenir le télétravail comme une condition de travail alternative et ceci devrait être fait en consensus / accord avec le SMT et le SUC.
 - ii. Veiller à l'application des horaires flexibles et du télétravail en raison de leur efficacité en matière de qualité du travail et de leur contribution au maintien de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- IV. Matériel de bureau :
 - i. Le Bureau devrait fournir à l'ensemble du personnel l'équipement nécessaire à la bonne exécution de leurs tâches professionnelles, en tenant compte des expériences et des enseignements tirés de la période COVID et de la crise du post-COVID.
 - ii. Réserver des places de parking pour tout le personnel (RB/DC) dans certains bureaux de pays.

- V. SST:
- i. Établir et/ou renforcer les comités de SST dans chaque bureau de pays pour un environnement de travail harmonieux sur le lieu de travail et renforcer leurs capacités.
 - ii. En raison de la structure des bureaux de pays de l'OIT où un bureau de pays couvre plus d'un pays. Le comité SST doit prendre en compte les besoins du personnel du projet dans l'ensemble du bureau de pays. Les évaluations SST doivent être effectuées dans l'ensemble du bureau de pays.
 - iii. Fournir un renforcement des capacités aux comités de SST à travers l'Afrique afin de renforcer leurs capacités à traiter les questions de SST.
 - iv. Affecter et/ou recruter un nombre approprié de personnes pour chaque fonction, afin de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Rédigé et adopté à Hurghada le 16 septembre 2022

Annexes:

Annexe 1. Liste des participants

	BUREAU	PARTICIPANT
	HQ Geneva / <i>Genève</i>	Mr/M. Carlos Carrión-Crespo (Chairperson / Président) Ms/Mme Leillah Abdallah (Substitute Member / Membre suppléante)
	Yaounde / <i>Yaoundé</i>	Mr/M. Bertrand Kama Kama (Titular Member / Membre titulaire)
1.	Abidjan / <i>Abidjan</i>	Mr/M. Fama Bakayoko
2.	Abuja / <i>Abuja</i>	Ms/Mme Uchenna Ademiluyi
3.	Addis Ababa / <i>Addis Abeba</i>	Mr/M. Alemayehu Zewdie
4.	Algiers / <i>Alger</i>	Mr/M. Fares Messelleka Mr/M. Charef Eddine Messadi
5.	Antananarivo / <i>Antananarivo</i>	Ms/Mme Emma Raboanally
6.	Cairo / <i>Le Caire</i>	Mr/M. Ahmed Adel Nasser Ms/Mme Sarah Ahmed Mr/M. Hisham Abdelhamid Mr/M. Ahmed Amin Mr/M. Mahmoud Elsalawi Ms/Mme Asmaa Rezk Ms/Mme Iman Elbakry
7.	Dakar / <i>Dakar</i>	Mr/M. Hervé Sea Ms/Mme Adja Marième Soda Kamara
8.	Dar es Salaam / <i>Dar-es-Salaam</i>	Ms/Mme Phillo Aryatwijuka
9.	Harare / <i>Harare</i>	Mr/M. Alfred Musana Mr/M. Fungai Mudzengerere
10.	Kinshasa / <i>Kinshasa</i>	Mr/M. Felix Fwongo Nsalambi
11.	Lusaka / <i>Lusaka</i>	Mr/M. Gerald Tembo
12.	Pretoria / <i>Prétoria</i>	Mr/M. Redha Ameer
13.	Yaounde / <i>Yaoundé</i>	Mr/M. Michel Nyunai Gwed Mr/M. Germain Djeutcheu

Annexe 2. Agenda adopté

Final Agenda – Programme Final

Monday, 12 September, 2022 – Lundi 12 septembre 2022

- 08:30 - 09:00** Registration of Participants – Enregistrement des participants
- 09:00 - 10:00** ***Opening ceremony – Cérémonie d'ouverture***
- Mr Ahmed Nasser, SU Representative, ILO Country Office, Cairo – Représentant syndical, bureau de pays de l'OIT, Cairo
 - Mr Eric Oechslin Eric, Director, ILO Country Office, Cairo – Directeur, Bureau de pays de l'OIT, Cairo (by Zoom, TBC)
 - Mr Peter Van Rooij, Deputy Regional Director, Africa Region – Directeur régional adjoint, Région Africaine (by Zoom)
 - Mr Carlos Carrión-Crespo, Chairperson, SUC Geneva – Président du Comité du Syndicat, Genève
 - Mr Bertrand Kama Kama, Africa Regional Titular Member – Membre régional titulaire pour l'Afrique
- 10:00 - 10:30** Group photo & Tea/Coffee Break – Photo de groupe et pause-café/thé
- 10:30 - 11:00** Election of Chairperson and Rapporteurs for the meeting – Election du Président et du rapporteur de la réunion
- Adoption of the Agenda – Adoption de l'ordre du jour
- Introduction of participants – Présentation des participants
- 11:00 - 13:00** Presentation of the Union and the structure on a global level - Présentation du Syndicat et de la structure à l'échelle mondiale
Carlos Carrión-Crespo
- 13:00 - 14:00** Lunch - Déjeuner
- 14:00 - 15:00** Presentation on Legal issues: Internal justice, grievances, the case of the African Region - Présentation sur les questions juridiques: justice interne, plaintes, cas de la Région africaine
Carlos Carrión-Crespo
- 15:00-16:00** Meeting with all the staff of the Cairo Office virtually via Zoom – Rencontre avec l'ensemble du personnel du Bureau du Caire de manière physique ou virtuelle via Zoom
- 16:00 - 17:30** Preparation for the discussion with HRD – Préparation de la discussion avec HRD
- 17:30 - 18:30** Reception
- 18:30** End of day I

Tuesday, 13 September, 2022 – Mardi 13 septembre 2022

EXCHANGES WITH THE ADMINISTRATION – ECHANGES AVEC LES REPRESENTANTS DE
L'ADMINISTRATION

08:30 - 10:30 Zoom session - HR issues (Harassment, Mobility, Ways to shorten recruitment turnaround, Change of job titles, for example, removing assistants and replacing them with associates) – Conférence Zoom sur les questions de ressources humaines (Harcèlement, Mobilité, Les moyens de raccourcir les délais de recrutement, Changement des titres de poste, par exemple pour supprimer les assistants et les remplacer par des associés)

HR- Alex Aziz

10:30 - 11:00 Ongoing tea/Coffee Break – Pause café/thé

11:00 - 11:30 Zoom session - Security issues related in particular to the African region – Conférence Zoom sur les questions de sécurité liées en particulier la région Afrique

Solange Juget and Jean-Louis Domínguez, Security Advisers of the ILO at HQ

11:30 - 13:00 Zoom session - Discussion on the working environment and workplace climate in the region / Discussion sur l'environnement de travail et le climat dans les bureaux de la région

The main concerns of development cooperation staff in the region / Les principales préoccupations du personnel de la coopération technique dans la région

Obtaining irrevocable direct debit of salary to allow the Staff to get loans from local banks / Obtention de domiciliation irrévocable de salaire pour permettre au Staff d'obtenir des prêts auprès des banques locales / Specific reclassification issues in Africa / Les problèmes spécifiques de reclassification en Afrique

HR- Alex Aziz

13:00 - 14:00 Lunch - Déjeuner

14:00 - 14:30 Preparation for the discussion on the SHIF (Staff Health Insurance Fund – Préparation de la discussion sur la CAPS (Caisse d'assurance maladie)

14:30 - 15:00 Zoom session - SHIF issues – Session Zoom sur les questions relatives à la Caisse d'assurance maladie

Florian Léger, Secrétaire Executive CAPS / Executive Secretary SHIF

15:00 - 15:15 Staff-management relations: Specific concerns related to the African Region, challenges and the way forward - Relations entre le personnel et l'Administration: préoccupations spécifiques liées à la région africaine, défis à relever et voie à suivre.

Overview of the situation at the duty stations (presentation based on the recent survey sent to the staff of the Africa region) / Présentation générale de la

situation dans les lieux d'affectation (présentation basée sur la récente enquête adressée au personnel de la région Afrique)

Rémy Bertrand Kama Kama

Prepare new regional priorities for 2022/2023 / Préparer les nouvelles priorités régionales 2022/2023

Group discussion

- 15:15-15:45** Ongoing tea/Coffee Break – Pause café/thé
- 15:15 - 16:00** Comments from each President on the actual situation in their duty station / Commentaires de chaque Président sur la situation réelle de leur lieu d'affectation
- 16:00 - 16:15** Setting up the working groups of the Staff Union in Africa according to various identified priorities / Constituer les groupes de travail du Syndicat en Afrique en fonction de diverses thématiques identifiées
- 16:15** End of day II

Wednesday, 14 September, 2022 – Mercredi 14 septembre 2022

SU TRAININGS – FORMATION SYNDICALE

- 08:30 - 10:00** SU Mandate, Role & Functioning of local SUC committees, organizing - Mandat du syndicat, Rôle et Fonctionnement des Comités locaux, affiliations (SU)
Carlos Carrión-Crespo
- 10:00 - 10:30** Ongoing tea/Coffee Break – Pause café/thé
- 10:00 - 11:00** Sharing good practices on union activities in offices / Partage des bonnes pratiques sur les activités syndicales dans les bureaux
Group discussion
- 11:00 - 12:30** Zoom session - Use of union funds - Session Zoom sur l'utilisation des fonds syndicaux
Yvan Poulin, SU Treasurer / Trésorier
- 12:30 - 14:00** Lunch – Déjeuner
- 14:00 - 16:00** Zoom session - Information Session for Regional Staff on the Independent Review Group (IRG) / Session d'information Zoom ouverte au personnel de la région sur le Groupe d'examen indépendant (GEI)
Redha Ameer, President of the Pretoria local Staff Union Committee / Président du Comité local du Syndicat du personnel de Pretoria
- 15:00 - 15:30** Ongoing tea/Coffee Break – Pause café/thé
- 16:00** End of day III

Thursday, 15 September, 2022 – Jeudi 15 septembre 2022

- 09:00 - 10:30** Zoom session - SU training on Occupational Safety and Health – Formation SU sur la Sécurité et la Santé au Travail
Ana Catalina Ramírez, SU Titular Member, COSH / Membre Titulaire, CSST
- 10:30 - 11:00** Tea/Coffee Break – Pause-café/thé
- 11:00 - 12:30** Zoom session - The role of the Staff Union's members in the recruitment and selection committees / Le rôle des membres du Syndicat dans les comités de recrutement et selection.
Manuel Céspedes-Ocampo, coordinator, Recruitment and Selection working group / Coordinateur, groupe de travail Recrutement et sélection
- 12:30 - 14h00** Lunch - Déjeuner
- 14:00 - 15:00** Discussion on possible conclusions and recommendations - Discussion sur les éventuelles conclusions et recommandations.
- 15:00 - 15:30** Tea/Coffee Break – Pause-café/thé
- 15:30 - 16:00** Zoom link to the Geneva's Committee Meeting / Rencontre avec la réunion du Comité à Genève
- 16:00 - 17:00** Drafting of conclusions
- 17:00** End of day IV

Friday, 16 September, 2022 – Vendredi 16 septembre 2022

- 09:00 - 10:30** Presentation of draft report (conclusions and recommendations) - Présentation du projet de rapport (conclusions et recommandations)
Ahmed Nasser
- 10:30 - 11:00** Tea/Coffee Break – Pause-café/thé
- 11:00 - 12:00** Discussion and adoption of the report – Discussion et adoption du rapport
Group discussion
- 12:00 - 13:00** Closure of meeting – Clôture de la réunion
- 13:00 - 14:00** Lunch - Déjeuner

End of the meeting – Fin de la reunion

Annexe 3. Message du membre titulaire pour l'Afrique

Discours du Membre Titulaire pour la région Afrique **8^{ème} Réunion Régionale du Syndicat du Personnel de l'OIT pour l'Afrique** **(Hurghada, Egypte, du 12 au 16 septembre 2022)**

- Monsieur le Directeur Régional Adjoint de l'OIT pour l'Afrique, Cher Peter,
- Monsieur le Directeur du Bureau de l'OIT au Caire, Cher Eric Oechslin,
- Camarade Président du Comité du Syndicat du personnel de l'OIT à Genève, Cher Carlos,
- Camarade Suppléante du Syndicat Afrique à Genève, Chère Leillah
- Camarade Représentant du Syndicat du personnel de l'OIT au Caire, cher Nasser
- Chers Camarades Représentants du personnel des bureaux et Equipes d'appui Technique de l'OIT en Afrique,
- Chers Camarades de l'Equipe d'appui Technique de l'OIT au Caire,
- Mesdames, Mesdemoiselles et Messieurs,

Je suis très honoré d'avoir l'opportunité d'être parmi vous et de prendre la parole à cette 8^{ème} réunion régionale du Syndicat du personnel de l'OIT pour l'Afrique au nom de tous mes Camarades et collègues de la Région Afrique ici représentés.

Avant toutes choses, je voudrais vous souhaiter, chers collègues et camarades venus du Siège, du Bureau Régional, du Bureau du Caire et bien entendu de toute la Région Afrique, la chaleureuse bienvenue à Hurghada. Je voudrais particulièrement remercier tous les Collègues du Caire et vous ici présents pour votre engagement en faveur de cet atelier.

Nous apprécions et remercions aussi les présences en ligne :

- De M. Peter Van Rooij, Directeur Régional Adjoint de l'OIT pour l'Afrique, représentant la Directrice Régionale, qui a répondu personnellement à l'invitation du Syndicat
- De M. Eric Oechslin, Directeur du Bureau de l'OIT au Caire

Aussi, je serai incomplet si je ne salue pas la brillante élection pour certains, et réélection pour d'autres, au niveau de vos bureaux respectifs en qualité de représentant du Syndicat du personnel pour les 02 prochaines années. C'est l'occasion pour moi de féliciter votre engagement à l'idéal de servir et non de se servir. Et c'est dans cette logique que je réaffirme la disponibilité du Syndicat, à tous les niveaux, de vous accompagner dans la réalisation de cette lourde et délicate tâche.

Cher Camarade Président du Syndicat du Personnel de l'OIT à Genève,
Chers Camarades Représentants du personnel de l'OIT en Afrique,

Il est important de réitérer que les préoccupations du personnel de la région Afrique sont aussi vieilles que l'OIT. Vous êtes donc en droit de vous poser la question de savoir, si le Syndicat joue toujours son rôle de protection et de défense des intérêts du personnel.

Il est pertinent de noter que dans un environnement menacé par des mutations profondes, tout droit acquis de longues luttes par nos vaillants prédécesseurs doit être préservé. A quoi servirait-il de négocier d'autres droits dès lors qu'on perd ceux dont on dispose ? Il est fondamental de considérer que rien n'est acquis indéfiniment et qu'il faut se battre en permanence avec la force argumentaire, le dialogue social et la solidarité de tous.

Face à tous ces défis, les actions combinées, menées au niveau régional et au Siège par le Syndicat depuis 2020 ont produit les principaux résultats suivants :

1. UN SYNDICAT PLUS FORT

Les comités locaux du syndicat de la région ont continué à intégrer de nouvelles adhésions. La plupart des comités locaux du syndicat ont réussi à tenir leurs activités en virtuel pendant la pandémie de COVID-19. Ils ont fait des efforts considérables pour contribuer à la bonne marche des activités du bureau pendant la période de télétravail.

2. DIALOGUE AVEC LA DIRECTION REGIONALE

Le membre titulaire, le membre suppléant et la Direction Régionale ont défini un cadre formel d'échanges à travers une réunion mensuelle qui se tient chaque dernière semaine du mois. Le but de ses échanges est non seulement de maintenir le dialogue avec la Direction Régionale mais aussi de défendre les droits des collègues sur les multiples préoccupations formellement exposées telles que l'impact de la pandémie de Covid-19, les Procédures Opérationnelles Standards (SOPs), le Retour au Bureau (RTO), les évaluations contestées de début et fin de cycle (BoC et EoC) et les cas d'harcèlement moral. Les cas d'harcèlement moral se sont manifestés dans certains lieux de travail et ont été formellement soumis au département des ressources humaines à Genève pour compétence.

3. REVISION DES DESCRIPTIONS DE POSTE POUR LE STAFF LOCAL

Après la publication des nouvelles descriptions des tâches et des échanges y afférentes, il se trouve que le personnel local sur le terrain est insatisfait des nouvelles attributions liées aux postes fonctionnels. Par exemple, tous les membres de l'équipe IT (Information Technology) de la région sont toujours en désaccords avec le Bureau Régional et HRD/OD sur les nouvelles descriptions de poste malgré les échanges entre les différentes parties. Le Bureau Régional a indiqué le 30 novembre 2020 avoir pris note de la différence d'interprétation entre HRD/OD et les Représentants de l'équipe informatique de la région. Elle a invité ces derniers à aborder cette question par l'intermédiaire du Syndicat du personnel, cosignataire de la convention collective susmentionnée.

4. RECRUTEMENT, SELECTION ET EVOLUTION DES CARRIERES

Il est primordial de renforcer l'harmonisation des procédures de recrutement et de sélection dans tous les lieux d'affectation, grâce à la création du comité de recrutement, d'affectation et de mobilité.

Le recrutement et la sélection sont actuellement l'une des questions les plus sensibles pour certains bureaux de la région, car il y a eu des cas évidents de recrutement injuste et biaisé rapportées au niveau du Syndicat et HRD Genève.

Le personnel conteste donc constamment les procédures non transparentes de recrutement et de sélection. Les Représentants Syndicaux de la région, du moins pour certains bureaux, n'exercent toujours pas les mêmes rôles dans les processus de recrutement et sélection.

A ce jour, seuls les 03 bureaux suivants : ***Kinshasa, Pretoria et Dar es Salaam*** accordent aux Représentants Syndicaux des rôles pleins dans les panels d'entretien. Les 10 autres bureaux restants leur accordent les rôles d'observateurs. Cette préoccupation a été discutée avec la Direction Régionale qui se conforte dans cette façon de faire malgré les positions contraires des Représentants Syndicaux sous réserve de ne plus participer aux panels de recrutement tant que les rôles restent asymétriques dans les lieux d'affectation concernés.

Quant à l'évolution des carrières, il convient d'envisager la promotion des perspectives de carrière dans le cadre de la politique de mobilité, en tenant compte des caractéristiques de

chaque catégorie de postes, en particulier les postes TC et NO. De manière holistique, il s'agit de promouvoir et appliquer concrètement la politique de mobilité en assurant la mobilité du personnel en poste depuis longtemps dans les lieux d'affectation lorsque le personnel a postulé à des postes vacants indépendamment des catégories d'emploi.

5. CAPS : LA SANTE ET LA SECURITE DU PERSONNEL

Le personnel de la région s'est réjoui des dispositions contractuelles de novembre 2020 conclues entre la Caisse d'Assurance pour la Protection de la Santé du personnel (CAPS/ SHIF) et une compagnie de renommée internationale pour fournir un accès à un large réseau de prestataires de soins.

Parlant de la pandémie COVID-19, les établissements hospitaliers ont été réellement surchargés de patients atteints de COVID-19 d'une part, et la qualité des services n'a pas été la même d'autre part pour défaut de plateau technique approprié. Le personnel demande que la CAPS/ SHIF étende son contrat de service à un plus grand nombre d'hôpitaux de qualité. Malheureusement, des cas de décès du personnel et/ou des dépendants ont été enregistrés pendant cette période COVID-19.

Parlant de la Sécurité et santé au travail (SST/OSH) en Afrique, notez que 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.

6. GROUPE D'EXAMEN INDEPENDANT (GEI/IRG) AFRIQUE

Le 22 février 2021, le **GEI/IRG** pour la Région Afrique a été officiellement opérationnel. Avec l'appui de la Directrice Régionale et en collaboration avec le Syndicat, les membres de ce groupe ont été désignés sur une base consensuelle.

Une session d'information a été organisée le 22 juillet 2021 avec la participation des tous les Représentants et membres des comités locaux du Syndicat de la région. Il a été demandé aux comités locaux d'en faire large diffusion dans leurs bureaux respectifs afin d'édifier le personnel sur les mécanismes de saisines.

7. ASSISTANCE ET CONSEILS

Des conseils ont été fournis aux collègues ayant consulté le Syndicat pour diverses préoccupations. Pour mémoire les collègues du projet TAWDIF au Bureau d'Alger, touchés par la décision de voir leurs contrats résiliés en raison d'un arrêt brusque et anticipé du projet.

8. REUNION ANNUELLE DES DIRECTEURS

Le Membre titulaire a participé en ligne à la retraite des Directeurs de la Région Afrique, tenue le 21 janvier 2021 via Zoom. Le message du Syndicat adressé à la Directrice Régionale a aussi été transmis au Syndicat Genève et partagé aux Représentants Syndicaux de la région.

Chère Camarade Président du Syndicat du Personnel de l'OIT à Genève,
Chers Camarades Représentants Syndicaux du personnel de l'OIT en Afrique,

Comme vous le savez, la tenue des réunions régionales offre une occasion de faire le point sur nos objectifs et défis innombrables mais également sur nos avancées parlant des résultats et alternatives. Cela demeure une obligation pour nous de communiquer et un droit pour vous

d'être informés sur l'action Syndicale pour que, vous vous engagiez davantage dans un élan de solidarité à toute épreuve.

Sans être exhaustif, nous pouvons donc porter à court et moyen terme les objectifs suivants :

1. **SECURITE DE L'EMPLOI**
 - a) **Recrutement et sélection** : 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.
 - b) **Contrats et sécurité de l'emploi** : 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** ».
2. **UN PARCOURS D'EVOLUTION DE CARRIERE POUR TOUT LE PERSONNEL**
 - a) **Promotions personnelles et reclassification** : 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.
3. **POLITIQUE DE FORMATION ET GESTION DE LA PERFORMANCE**
 - a) Promouvoir la transparence dans les augmentations pour services méritoires de sorte qu'elle reflète les résultats de l'évaluation de la performance ;
 - b) Veiller à ce que la mise en œuvre des nouvelles descriptions de poste au sein de la région soit équitable pour tous les membres du personnel.
4. **CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL AVEC CONTRAT SOUS COOPERATION TECHNIQUE**
 - a) Promouvoir une égalité de traitement entre le personnel sous contrat de Coopération au Développement et le personnel 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 ».

Cher Camarade Président du Syndicat du Personnel de l'OIT à Genève,
Chers Camarades Représentants Syndicaux du personnel de l'OIT en Afrique,

Certains Représentants Syndicaux du personnel ici présents sont à leur première expérience Syndicale. Quoi de plus normal, dès lors qu'un chemin de mille kilomètres commence par un premier pas. Cependant, ce 1^{er} pas doit être assuré avec le renforcement des capacités de manière à ce que vous excelliez davantage en tant que des Leaders Syndicaux. La formation étant l'une des clés du succès, cet atelier va permettre de renforcer vos capacités sur la fonction syndicale avec des exercices pratiques en plus de la théorie. Nous espérons que cette formation va contribuer efficacement à prévenir les situations malencontreuses nées parfois de l'ignorance ou du non-respect de la praxis syndicale.

Vivement, que cette 8^{ème} réunion régionale soit un moment profitable pour tous, de manière à ce que votre rôle soit facilité et que le prestige du Syndicat soit renforcé.

Lors du centenaire du Syndicat du personnel de l'OIT, nous avons trouvé l'opportunité de nous arrêter, pour célébrer notre passé syndical mais surtout pour dresser le bilan et réfléchir sur l'avenir dans un contexte difficile marqué par plusieurs opportunités mais également des défis. Pour paraphraser la Directrice Régionale, « ... **nous ne pouvons être efficaces, ni obtenir les**

résultats prévus sans des bureaux de pays plus forts et une meilleure collaboration entre les différentes unités et les collègues... ».

Je ne saurais donc terminer mon allocution sans remercier une fois de plus tous les Collègues de l'Equipe d'Appui Technique du Caire, pour l'accueil et les facilités dont nous bénéficions depuis notre arrivée. A vous tous, chers Camarades, nous manifestons toute notre gratitude.

Je vous remercie d'avoir eu la patience de m'écouter.

Remy Bertrand KAMA KAMA
Membre Titulaire Régional
Syndicat du personnel de l'OIT pour l'Afrique

Annexe 4. Enquête du Syndicat du personnel de l'OIT pour la région Afrique

8th Regional Committee Meeting
for Africa
**8ème Réunion Régionale
Africaine**
(Hurghada, Egypt, 12-16
September 2022)

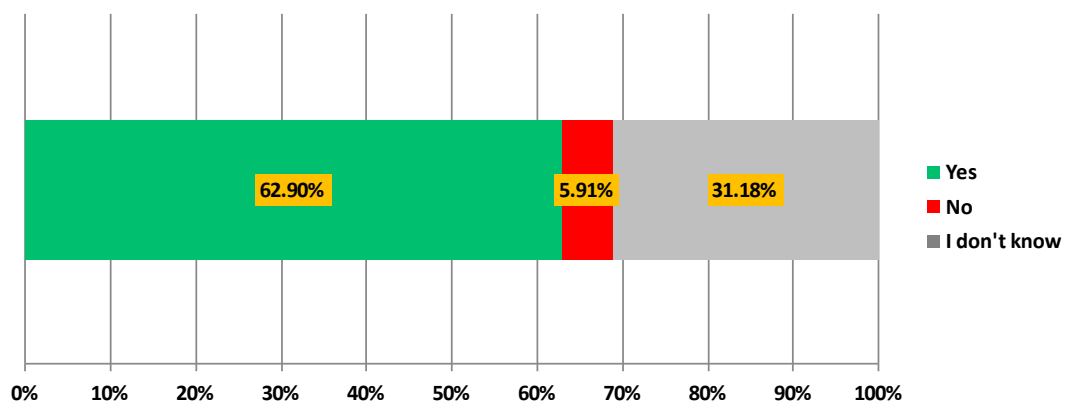
Overview of the
situation at the duty
stations /

**Présentation
générale de la
situation dans les
lieux d'affectation**



*ILO Staff Union
Syndicat OIT
Sindacato OIT*

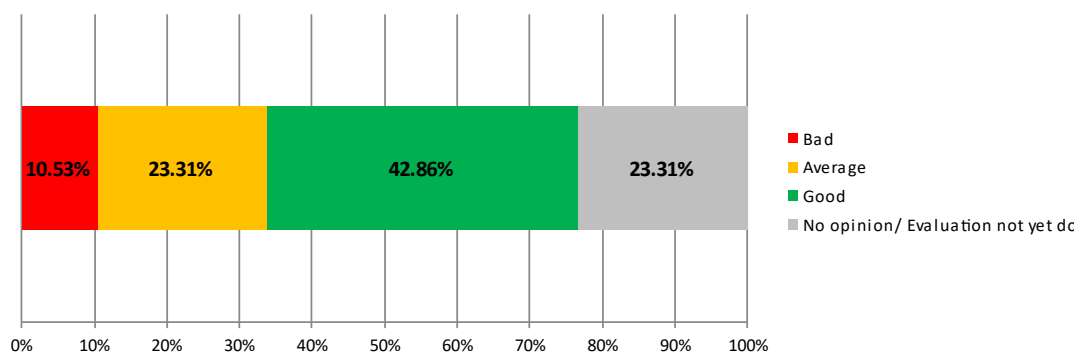
Local Salary Survey Existence /
Existence d'un comité local des salaires



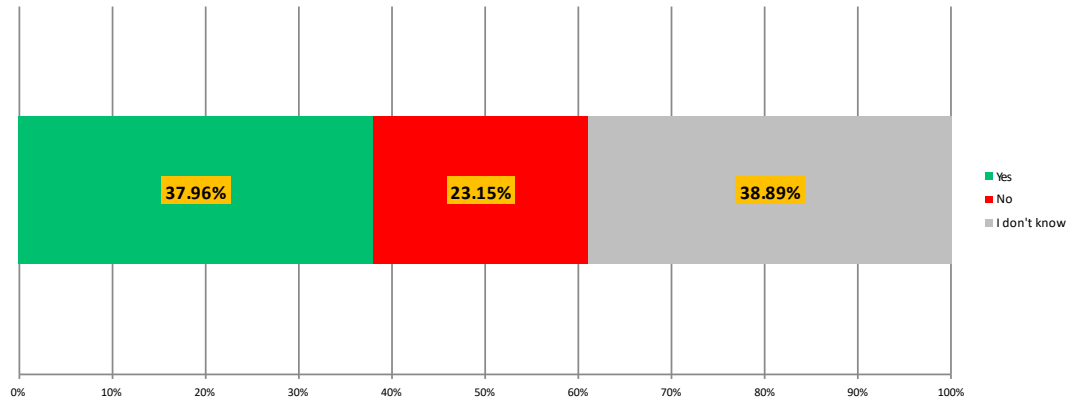
LSSC information received via
Information recues via...

LSSC Information from...	Total (%)
Mail	28%
No information / pas d'information	20%
UNDP /RC	13%
ILO LSSC Committee member / Représentants du BIT au comite	10%
Through SU Rep / a travers les Représentants du syndicats	9%
Others / Autres	19%

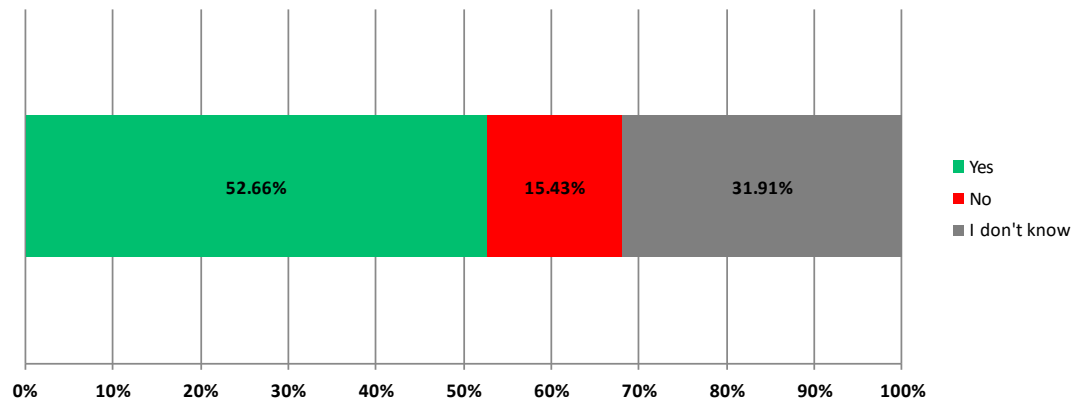
What is your experience with performance appraisals? /
Quelle est votre expérience avec le suivi de la performance



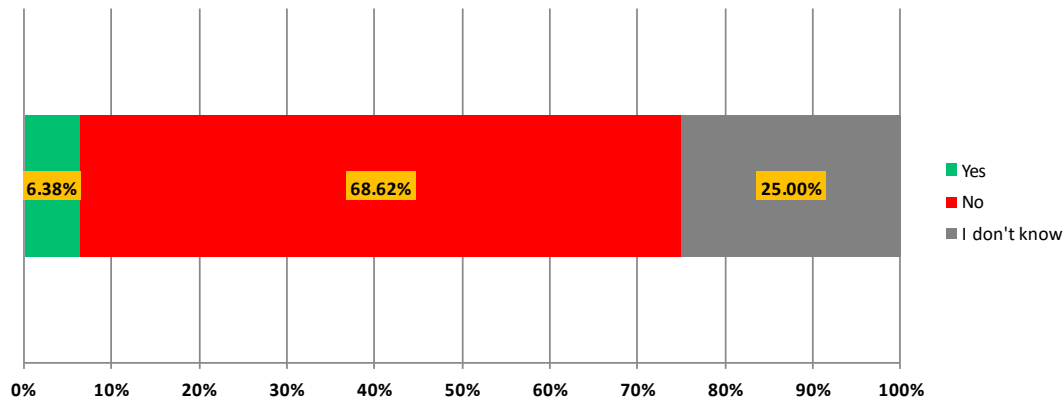
Knowledge about staff development fund committee in Office / Connaissance du fond de développement du personnel



Do you have an Occupational Safety and Health Committee in your Office? / Avez-vous un comité de santé et sécurité au Bureau?



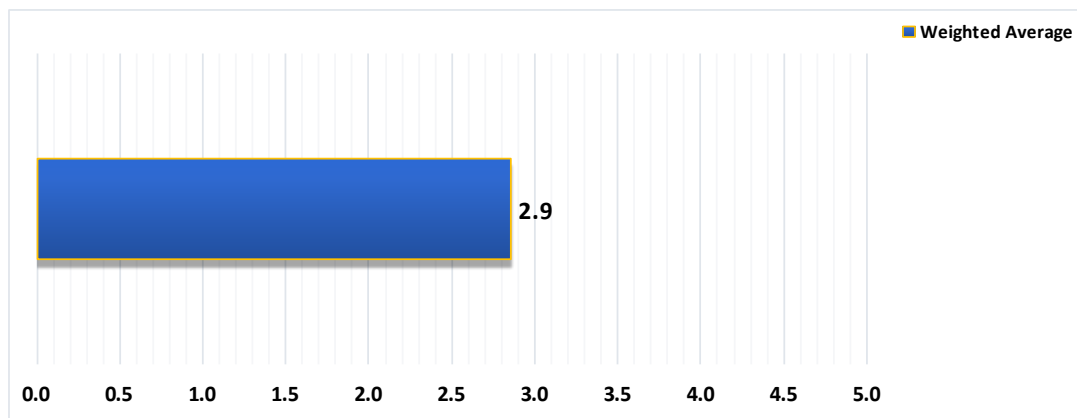
Have you benefited from an information session on the Independent Review Group (IRG)?
 bénéficier d'une session autour du Groupe d'Experts Indépendants (GEI)



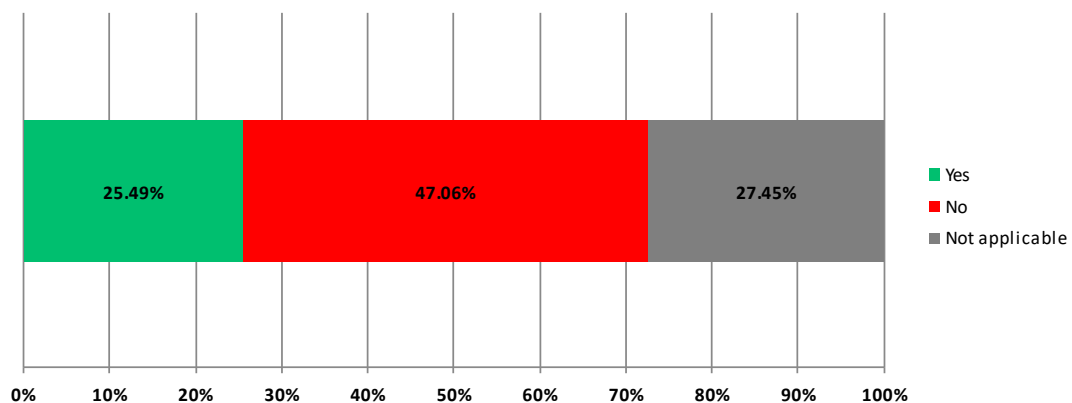
How could the Staff Union assist you in the context of grade reclassification?
 comment le syndicat du personnel peut vous assister dans le cadre de reclassification ?

Assistance from Staff Union /Appui du Syndicat	(%)
Conduct information and briefing session /Organiser des séances d'information et de briefing	60%
Engaging with Management / Engagement avec le Management	15%
Ensuring clear JD and fair grades / S'assurer de description de postes claires et de grades correct	8%
Fair procedures / Procédures équitables	5%
Making recommendation to management /Formuler des recommandation au management	5%
Others / Autres	7%

Are you satisfied with the processing of your reimbursement requests from the staff Health Insurance fund? **Êtes-vous satisfait du processus de remboursement médicaux?**

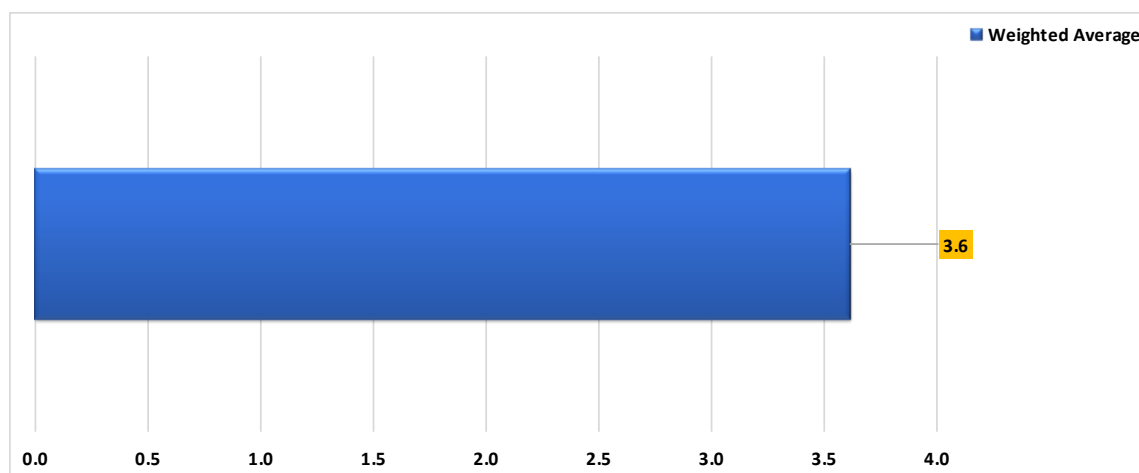


Are you satisfied with the SHIF service providers in your country? **Êtes-vous satisfait des prestataires de services de la CAPS dans votre pays ?**

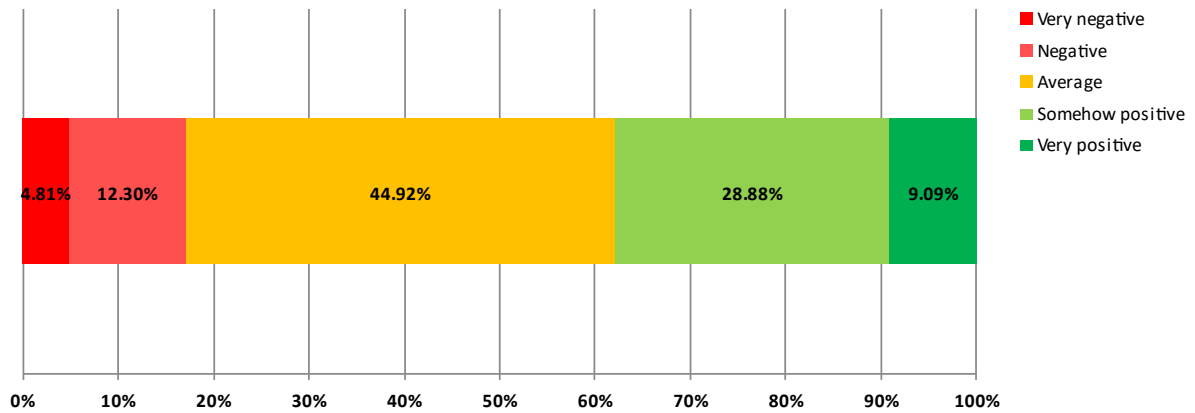


Training and information session are needed /Une formation et une séance d'information sont nécessaires	25%
How to access our data about pension fund /Comment accéder a nos données concernant le fond de pension?	18%
Lack of information in particular for new staff /Manque d'information en particulier pour les nouveaux employés	11%
Why is the contribution of the ILO to the staff member only given after 5year; while most project are less then 5 years duration? Pourquoi la contribution du BIT au membre du personnel n'estelle versée qu'après 5 ans ; alors que la plupart des projets durent moins de 5 ans ?	11%
How is the fund managed? And guaranteed? /Comment est le fond géré et garantie?	7%
Can the Pension fund give access to credit or loan? Le fond de pension peut il donner accès a des prêts?	7%
Others /Autres	20%

How do you rate the work environment and atmosphere in your office? **Comment évaluez vous environnement et l'atmosphère du travail dans votre Bureau?**



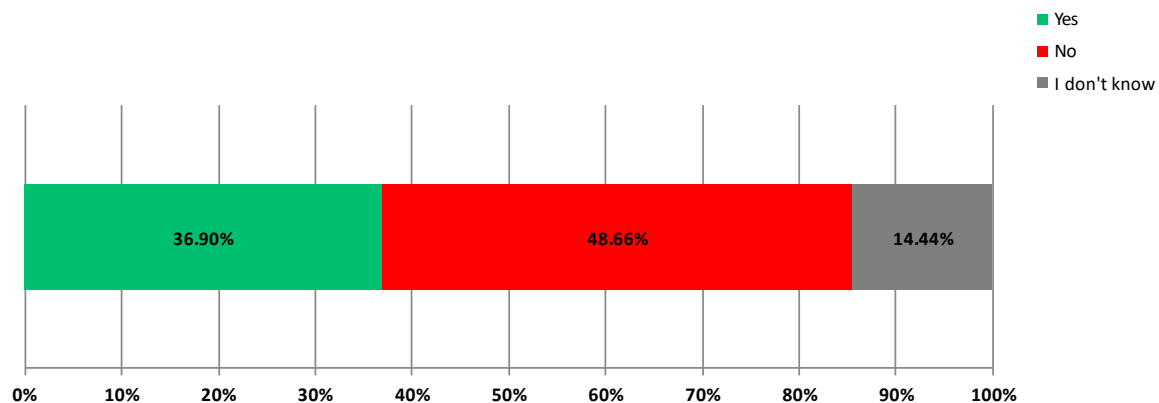
How would you rate the work-life balance in your office? **Comment évaluez-vous l'équilibre vie privé et vie professionnelle dans votre Bureau?**



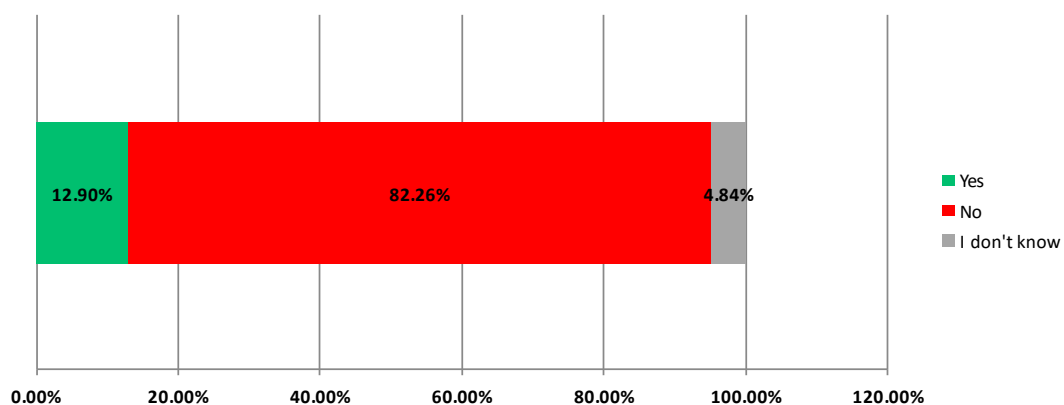
Relationship between the staff union and the management of your office? **Relation entre le syndicat et le management du Bureau?**



Aware of a Federation of staff associations of the United Nations system in your country? / Etes vous au courant de l'existence d'une Fédération d'association du personnel des Nations Unies?



Have you experienced any form of workplace harassment in your Office during this year? / Avez-vous été victime d'une forme quelconque de harcèlement au travail dans votre bureau au cours de cette année?



What do you think are the main concerns of the staff in your office/s, **quelles sont les principales préoccupations du personnel de votre bureau ?**

Inadequate salaries (economic crises, currency devaluation, etc..)	18%
Job insecurity (in particular for DC Staff)	11%
SHIF issues (20% advance, delay, recognition of SHIF locally)	9%
Lack of growth opportunities	9%
Inequal treatment / favouritism	6%

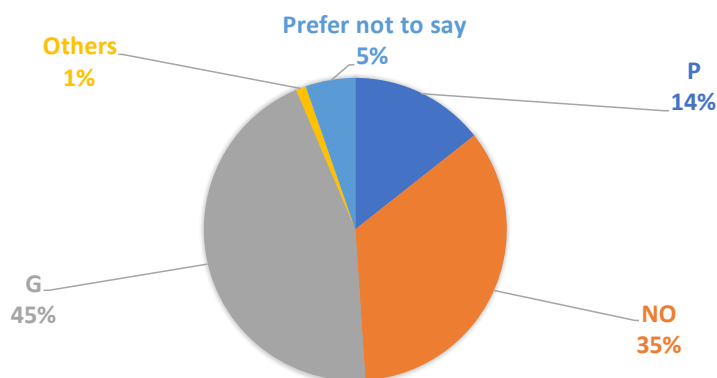
Main Concern DC staff / **Préoccupations du personnel de la coopération technique de votre bureau ?**

Main Concern DC staff	Total (%)
Job insecurity	39%
No strategy / vision to absorb them under RB	8%
Poor access to training	8%
Poor Career Development	6%
Salary level	6%
Contract management	4%
Others	29%

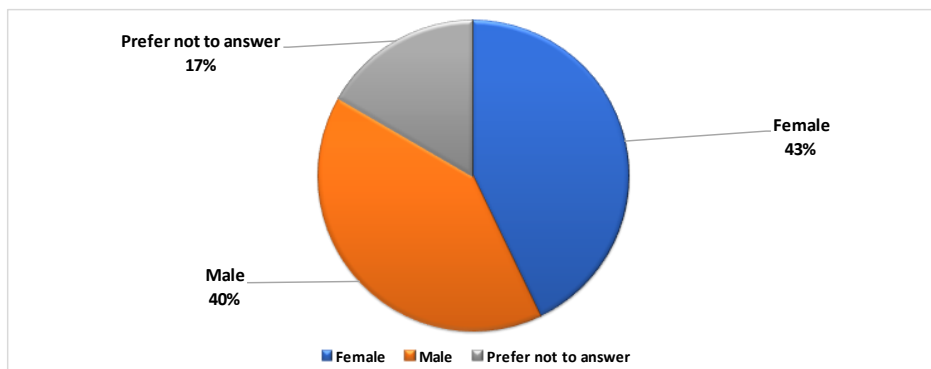
which subjects have not been considered in this questionnaire and concern the staff union?/Quels sujets n'ont pas été abordés dans ce questionnaire et concernent le syndicat du personnel ?

Salaries, inflation & cost of living /Salaire et cout de la vie	12%
Teleworking /Tele travail	8%
Poor Career development /Pauvre développent de Carrière	7%
Promotions /Promotion	5%
Office Ergonomic /Ergonomie du Bureau	1%

What is your grade? Quel est votre grade ?



Quel est votre genre ?/ Quel est votre genre?



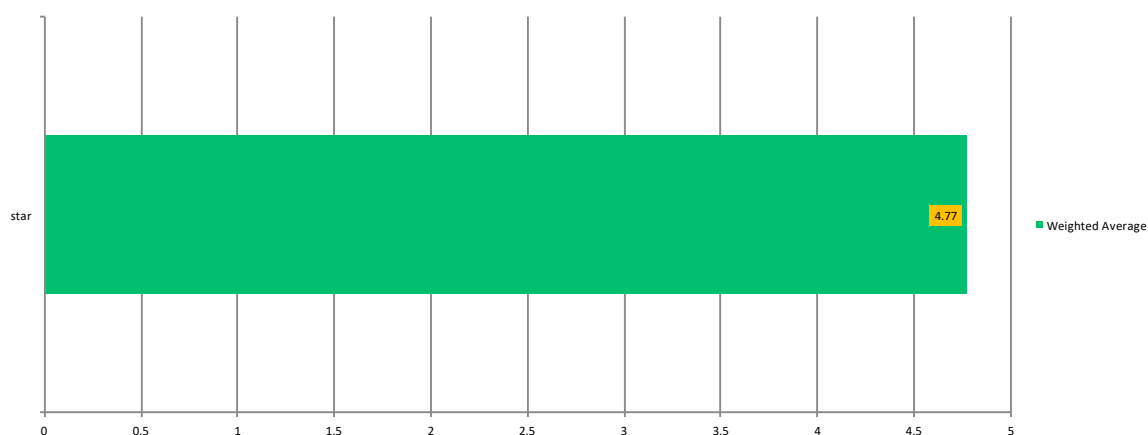
Annexe 5. Evaluation de la réunion régionale africaine du Syndicat du personnel

Regional meeting evaluation /
Evaluation de la reunion
regionale

8th Regional Committee
Meeting for Africa
8ème Réunion
Régionale Africaine
(Hurghada , Egypt, 12-
16 September 2022)



Comment évaluez-vous le succès de la réunion régionale?
how would you rate the success of the regional meeting?



**Qu'est ce que vous avez apprécié au cours de cette réunion?
What was the most positive aspect you experienced during the meeting?**

Interaction and team spirit / interaction et esprit d'équipe	9
Knowledge sharing / partage de connaissance	5
Commitment of participants / engagement des participants	4
Knowledge of the role of the Staff Committee	2

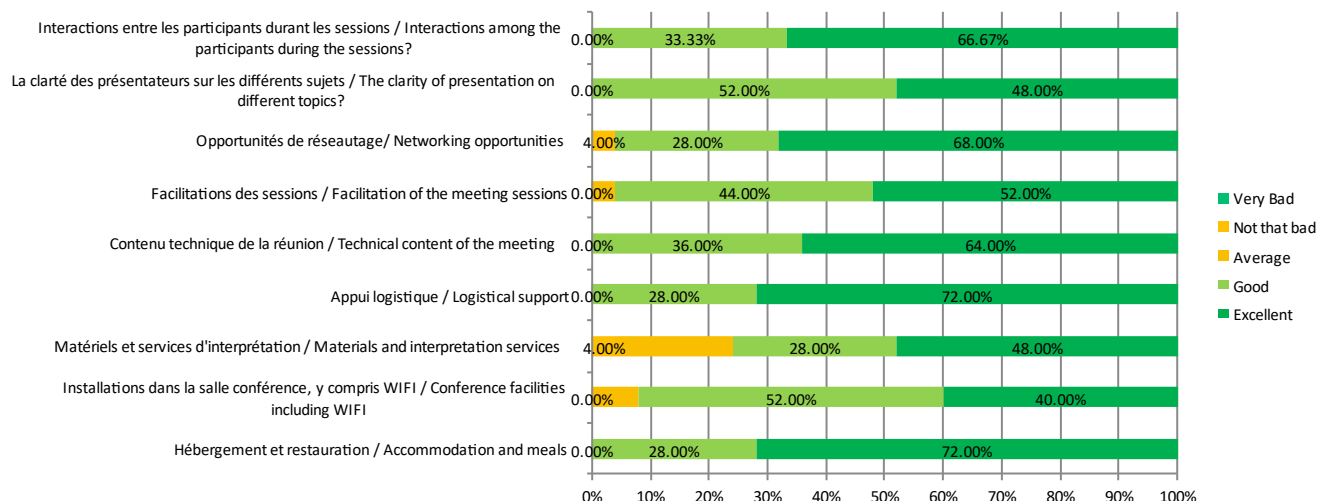
**Qu'est ce que vous avez moins apprécié au cours de cette réunion? /
What was the least positive aspect you experienced during the meeting?**

Some poor answers from administration in Geneva	5
Time management	3
Lack of engagement of some participants	2

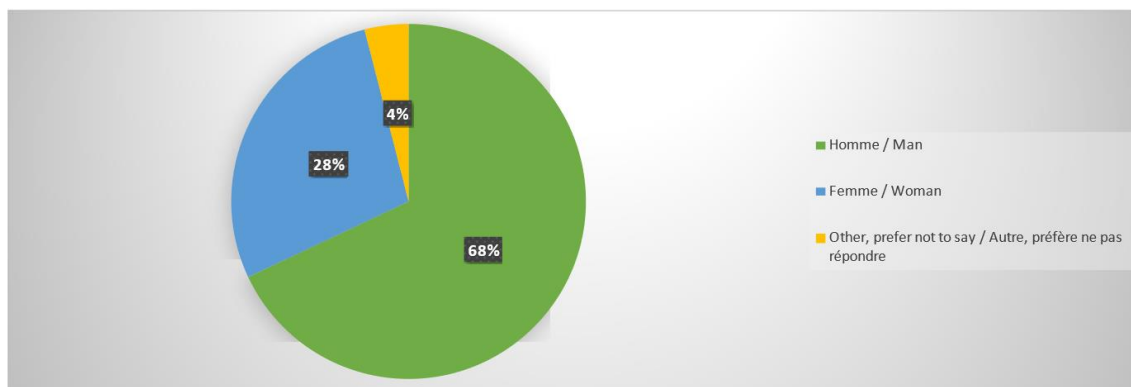
**Veillez suggérer les aspects à améliorer pour la prochaine réunion?/
Please suggest what aspects could be improved for the next meeting?**

Start be reviewing the report of the precedent meeting	4
Time management	3
Send questions in advance to HRD colleagues to ensure they come prepared.	2
Consider some work to take place before the workshop by each member	2

Comment évaluez-vous les éléments suivants de l'atelier? / How do you rate the following elements of the workshop?



Quel est votre genre? What is your gender?



Avez-vous un commentaire additionnel à partager à l'équipe d'organisation ? / Would you have any additional comment to share to the organizing team?

Thank you for all	10
Thank you for Cairo staff	2