



PROGRAMME ET STRATÉGIE

DU SYNDICAT DU

PERSONNEL

POUR L'ANNÉE 2023

Relations professionnelles



Relations professionnelles

- Veiller et promouvoir le respect du **dialogue social** au sein du JNC
- Finaliser les **négociations** en cours et ouvrir les négociations sur la mobilité et la politique des contrats en privilégiant une **approche par intérêts communs**
- Renforcer **les compétences des représentants du personnel** en matière de technique de négociation.



Sécurité de l'emploi



Recrutement et sélection



- Participer activement au processus en place du RAMC en veillant à l'**objectivité** et la **transparence** des processus, la promotion de la **diversité**, et la prise en compte du **développement des parcours** au sein du BIT, y compris pour les collègues TC+5
- Participer au développement de proposition visant l'amélioration de la politique/pratique de **mobilité** actuelle.
- Participer 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.
- Examiner les **procédures** de sélection et de recrutement sur le **terrain** afin de négocier un accord cohérent et équitable.

Contrats et sécurité de l'emploi

- Informer sur la position et la stratégie du Syndicat du personnel pour la négociation de la **politique contractuelle** et participer directement à l'équipe de négociation pour une nouvelle politique contractuelle.
- 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.
- Contribuer à développer une **stratégie** et un **argumentaire juridique** appropriés pour une nouvelle politique contractuelle



**Parcours
d'évolution
de carrière
pour tout le
personnel**



Promotions personnelles et reclassification

- Participer au **groupe paritaire** 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** ;



Politique de formation et gestion de la performance

Politique de formation

- Cadrer les priorités devant être mises en œuvre par la politique de formation pour tout le personnel, d'une manière **équitable**, pour accompagner la mobilité et les évolutions de carrière ;
- Elaborer des propositions pour une **réactivation du Conseil paritaire de la formation**.

Gestion de la performance

- Prendre en compte 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.





Conditions d'emploi du personnel avec contrat sous coopération technique

- Affiner et publier les résultats de l'**enquête** pour qu'elle soit une référence et un atout pour les négociations en cours avec l'Administration.
- Poser une approche analytique pour l'application systématique des principes d'**égalité de traitement et de non-discrimination** en situation équivalente
- Maintenir une **collaboration étroite** avec le personnel sous contrat de coopération technique, notamment au travers de réunions du groupe TC
- Renforcer la communication et l'information du personnel sur ses **droits et garanties** par l'appui du conseil juridique du Syndicat.

**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**



- Représenter le personnel au **COSH** en assurant la mise en œuvre des règles en vigueur et à venir (nouvelle IGDS en cours d'approbation) et établir un ordre de priorité pour les mesures de contrôle visant à réduire le risque d'accidents du travail et les maladies professionnelles (présumées) pour
- 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.
- Appuyer les initiatives en faveur du **climat et de l'environnement** au sein de l'OIT, y compris dans le cadre de la rénovation du Bâtiment au siège.





Une protection sociale intégrale

- Veiller à l'application du Statut et du règlement de la Caisse de santé 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 coopérations techniques.
- **Sensibiliser** et engager 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.



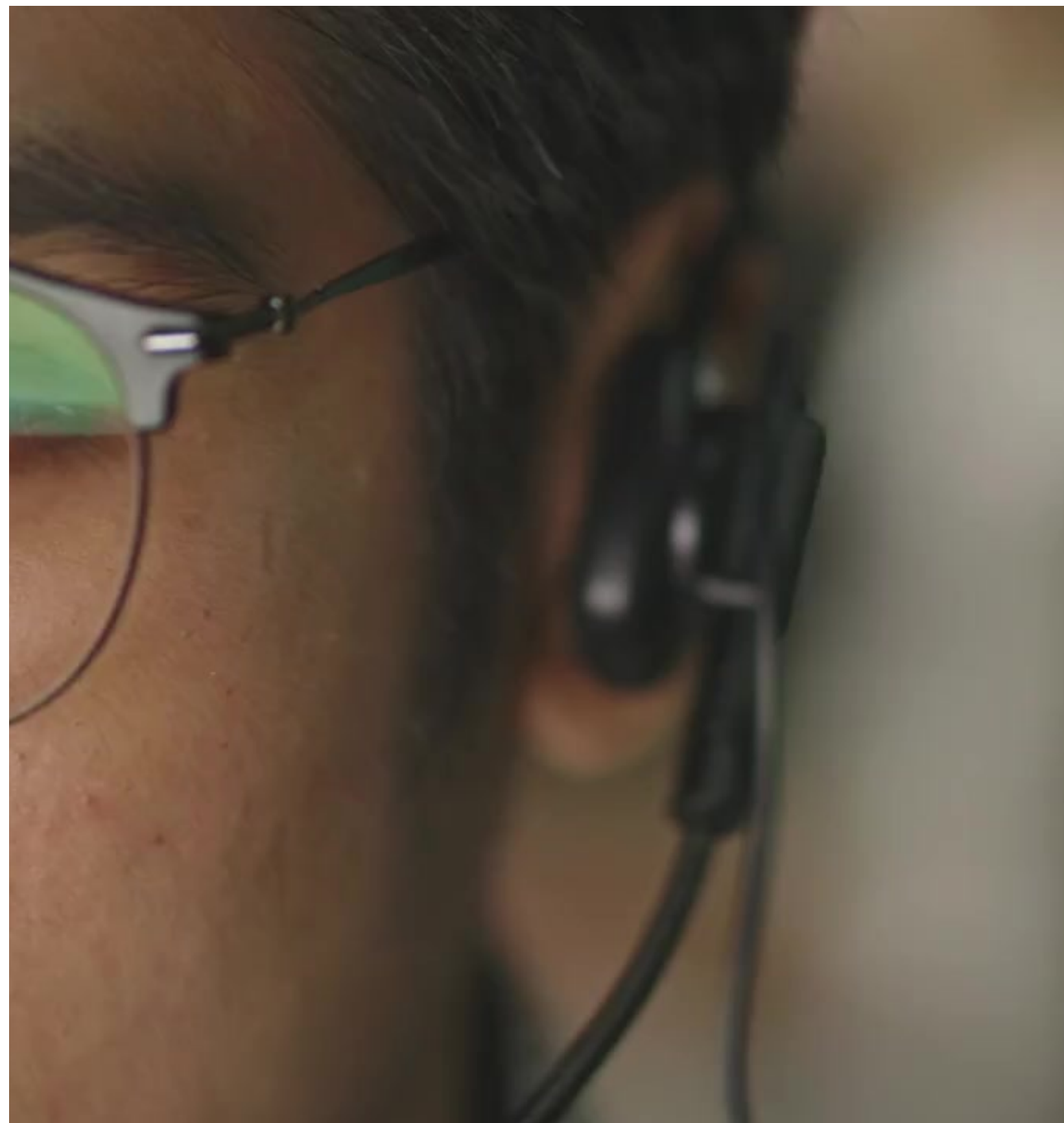
Un lieu de travail divers, inclusif, égal et équitable

- Collaborer activement avec les groupes en charge de négociation, pour les groupes de travail du Comité pour que toutes négociations et actions soient menées sous un angle d'**égalité entre les sexes, d'absence de discrimination et de perspective intersectionnelle.**
- En consultation avec GEDI et HRD, soutenir la mise en œuvre de la **politique d'inclusion des personnes handicapées** au sein de l'OIT
- Collaborer avec les coordinateurs **UNGLOBE** à l'OIT pour soutenir les actions de sensibilisation et les mises en réseau pour une meilleure **inclusion** des collègues LGBTIQ+ sur les sujets connexes et les questions soulevées.



Affaires internationales et Protection de l'indépendance de la fonction publique internationale

- Renforcer les liens avec les **grandes centrales syndicales mondiales** et celles auxquelles le Syndicat est affilié, 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 **FUNSA**s déjà existantes et encourager la participation ou la création de FUNSAs locales
- Renforcer la **communication interne** pour informer les membres du Syndicat sur les objectifs et les positions prises par les différentes fédérations syndicales ainsi que sur les obstacles rencontrés.



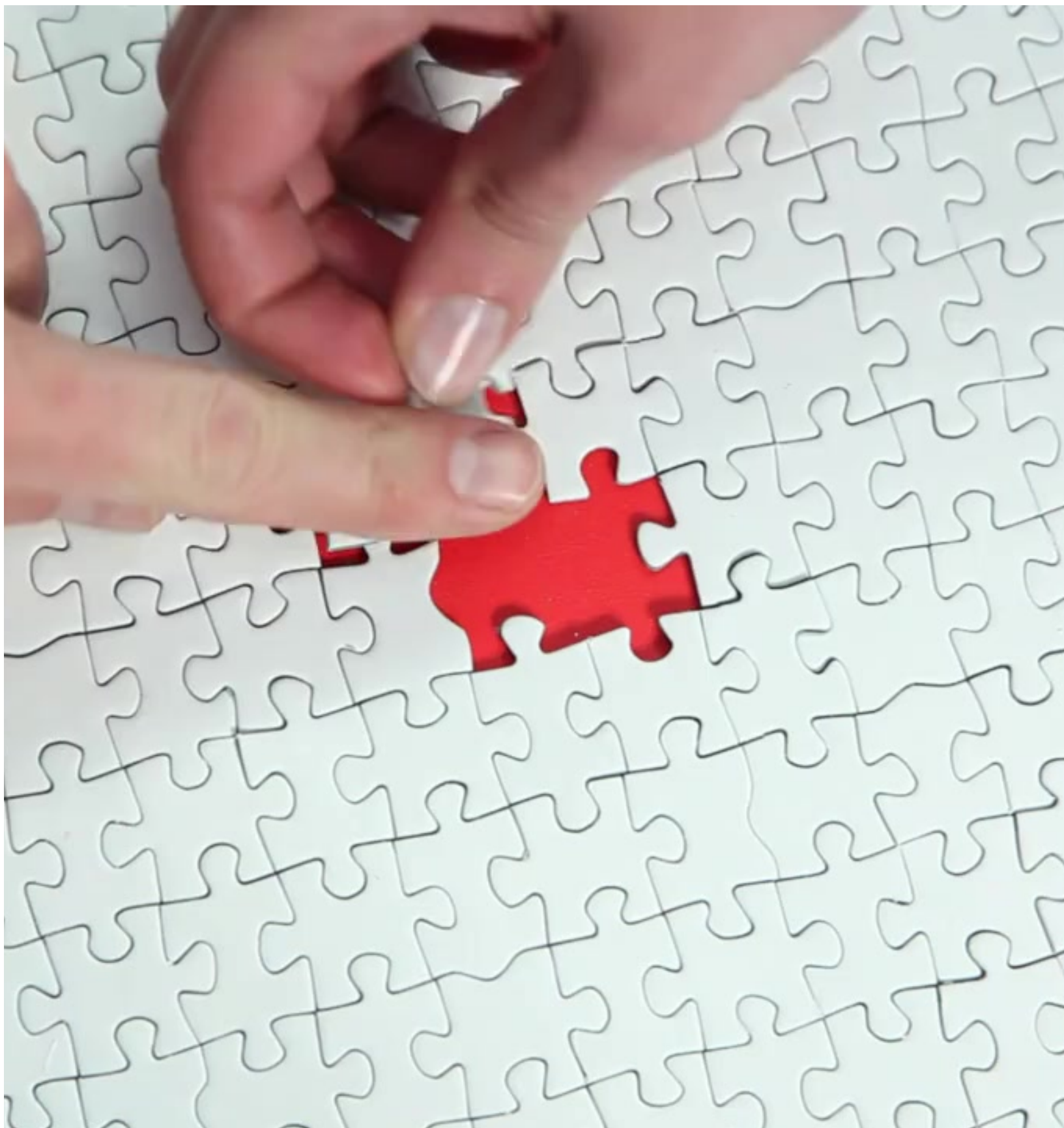
Un Syndicat encore plus fort et mieux équipé

- Tenir le personnel **régulièrement** informé
- Améliorer la formulation des documents du Syndicat du personnel et trouver de **nouveaux moyens** de promouvoir les campagnes du Syndicat du personnel
- Assurer **la liaison** avec chaque groupe de travail des domaines d'action du Syndicat pour aider à promouvoir ce qu'ils font dans le groupe respectif pour que le personnel soit au courant.



Adhésions, représentation et formation

- 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** mensuelles et de **formation** biannuelle pour tous les représentants syndicaux, en particulier en appui aux délégués de service et les titulaires régionaux et leurs substituts
- **Mobiliser** lors d'évènements syndicaux tels que les Assemblées générales, le 1er mai, les déjeuners et cafés mensuels de partage et pour la mise en œuvre de projets spécifiques.
- Engager et mobiliser la Section des **Stagiaires** pour représenter au mieux les intérêts des stagiaires (par des formations et du partage d'information).
- Préserver et renforcer les liens avec la **Section des Anciens**



Soutien au personnel du BIT pour la prévention et la résolution des conflits

- 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.
- **Représenter** ou **accompagner** des membres du personnel dans le cadre de la prévention d'un conflit et de son règlement formel ou informel.
- Assurer le **suivi des recommandations** faites par des organes internes et repérer les tendances pour répondre aux besoins du personnel.



LE TERRAIN

Résoudre les problèmes du personnel affecté Hors siège

- Exiger la prise en compte de la **réalité du terrain** dans toutes les négociations menées et veiller à leur mise en œuvre de façon harmonisée pour préserver l'approche « Une OIT »
- Promouvoir en particulier les dispositions concernant la **prévention des conflits et le traitement des plaintes** pour assurer un jugement juste et équitable, y compris dans les cas de violence et harcèlement, la mise en œuvre des CSST dans tous les lieux d'affectation et la promotion de la mobilité par les procédures de recrutement et sélection
- **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, du conseil 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 deux **réunions régionales** en Asie et en Europe & Etats Arabes.

