



30 janvier 2024

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE  
DEUXIÈME SESSION**

**5 octobre 2023**

**Compte-rendu des décisions**

La Présidente du Comité du Syndicat déclare la deuxième session de l'Assemblée générale annuelle ouverte et souhaite la bienvenue aux participants dans cette session en format hybride, présentiel et virtuel.

**1. Appel du Président de l'Assemblée générale annuelle**

La Présidente du Comité du Syndicat invite M. José Tossa, élu Président de l'Assemblée pour les deux sessions 2023, à prendre place sur le podium. Elle le remercie vivement pour tout son engagement auprès du Syndicat et lui souhaite une heureuse retraite bien méritée – M. Tossa quittera l'Organisation à la fin de l'année 2023.

La Présidente du Comité du Syndicat remercie également M. Yvan Poulin - membre du Comité, du Bureau et Trésorier depuis de nombreuses années – pour son engagement.

**2. Adoption de l'ordre du jour ([SU/AGM/2023/2/D.1](#))**

Le Président de l'Assemblée demande s'il existe d'autres points à ajouter à l'ordre du jour, tel que communiqué, dont l'Assemblée souhaite également délibérer. Aucun point n'est ajouté.

***L'Assemblée générale adopte l'ordre du jour.***

Le Président de l'Assemblée donne la parole à la Présidente du Comité du Syndicat.

### **3. Discussion sur le rapport d'activités du Comité du Syndicat pour l'année 2023 (SU/AGM/2023/2/D.2)**

La Présidente du Comité du Syndicat annonce la présentation du rapport d'activités du Comité du Syndicat pour l'année 2023 et précise que tout en respectant le côté statutaire de l'Assemblée, il est également souhaitable que les membres puissent s'exprimer et exposer leurs opinions.

Une année qui fut riche en événements, principalement avec l'arrivée d'un nouveau Directeur-Général, générant anxiété et attente, une année d'évaluation mais aussi de confirmation : confirmation de l'Administration de sa volonté de travailler ensemble et de manière constructive avec le Syndicat.

Le Syndicat a défendu avec succès les droits du personnel, veiller à ce que l'Administration fournisse le niveau requis d'attention au personnel dans la défense des conditions d'emplois – y compris la protection des salaires – et qu'elles soient respectées y compris dans les situations de crises auxquelles notre monde fait face.

Le Syndicat a travaillé sur la négociation collective sur des dossiers ayant été mis en attente depuis quelques mois voire années :

- Finalisation de l'accord sur l'organisation flexible du travail
- Révision des provisions sur les congés parentaux
- Nouveau chapitre sur les sanctions disciplinaires dans le cadre des règles du personnel mais également sur l'harmonisation des conditions de travail et sur la mobilité.

A cet effet, le Syndicat et l'Administration sont partis 3 jours en retraite pour avancer de manière constructive sur ces deux sujets. Le mandat était d'aligner les contrats de travail entre les collègues dont les contrats sont financés par des sources extra-budgétaires et ceux par le budget régulier.

Les points à négocier sur lesquels se sont entendus les deux parties :

- Recrutement
- Durée de contrat
- Possibilité de développement de carrière
- Reconnaissance des performances
- Conditions de fin de contrat et de redéploiement
- Mobilité géographique et fonctionnelle.

Le Syndicat s'est engagé à ce que les avancées ne se fassent pas au détriment des droits acquis sur les contrats financés par le budget régulier que ces avancées bénéficient à l'ensemble des collègues.

Le processus est en cours et le Syndicat fera en sorte de communiquer régulièrement et au fur-et-à-mesure sur les progrès de ces négociations.

Cette année, le Syndicat a également œuvré sur son renforcement

Un document power point présente les points essentiels du rapport. Plusieurs membres du Bureau du Syndicat procèdent à la [présentation](#) du projet, selon les objectifs adoptés lors de l'Assemblée Générale du mois de février, et ses principales actions, évoquant notamment les relations professionnelles, la sécurité de l'emploi, des parcours d'évolution de carrière, la sûreté du personnel, l'hygiène et la sécurité au travail et la santé et le bien-être, ainsi que les problématiques affectant spécifiquement le personnel hors siège.

Le Président de l'Assemblée donne la parole aux membres titulaires des régions.

### **Afrique** : Bertrand Kama Kama

Le membre titulaire attire l'attention sur les préoccupations de la région Afrique exprimées lors de la 8<sup>ème</sup> réunion régionale et toujours non résolues telles que l'absence de mise en place d'un système en ligne pour gérer les demandes de reclassification et les demandes relatives au remboursement des frais médicaux.

Durant le mois de mai, la première journée syndicale régionale en Afrique a été organisée, soulevant des questions cruciales telles que les salaires et la restructuration ont été abordées, mais également les difficultés rencontrées par les collègues évoluant dans les zones de conflit.

M. Kama Kama, au nom du Syndicat, exprime solidarité et soutien.

Dans un contexte d'inflation mondiale et du conflit Russie-Ukraine, le continent africain fait face à d'importantes répercussions sur le pouvoir d'achat du personnel. Certains collègues trop durement touchés sont en discussion avec l'Administration pour tenter de résoudre le problème.

L'exclusion des assistantes de direction, travaillant en Afrique, des formations et des réunions stratégiques de l'organisation (réunions conjointes RH, Finance, Program et Informatique) est perçue non seulement comme une injustice mais aussi comme une discrimination flagrante. Pour y répondre, M. Kama Kama en fera part à la nouvelle directrice régionale et demande à ce que le Comité du Syndicat à Genève s'engage à apporter des solutions concrètes pour solutionner la problématique et garantir un traitement équitable.

### **Amériques** : Maria Elena Lopez

La situation dans la région est compliquée au niveau des conflits au travail et l'intervention du management n'a pas apporté les solutions attendues et a voire généré des tensions supplémentaires chez le personnel. Les bureaux ont été soutenus, tant par les comités locaux que par la titulaire régionale du Syndicat.

### **Asie** : Gwendolyn Fabros

Les élections des représentants locaux se sont tenues récemment : 14 représentants ont été élus pour le mandat 2023-2025.

La réunion régionale pour l'Asie et le Pacifique a eu lieu au mois d'octobre à Bangkok, réunissant les 14 comités locaux et présidée par la Présidente du Syndicat à Genève, en présence de la titulaire régionale et de sa substitue.

Domaines de priorités dans la région :

- Procédures de recrutement et de sélection dans les 14 bureaux nationaux et le bureau de gestion des projets dans la région où la norme minimale de participation convenue du Syndicat devrait être respectée selon l'accord collectif existant sur le sujet. Des discussions sont encore avec les gestionnaires nationaux afin de mettre en place une réelle représentation du Syndicat sur les panels de recrutement.
- La région devrait offrir un lieu de de travail harmonieux et dépourvu de harcèlement et s'engager quant au développement de carrière et au processus de promotion, réduire la précarité et la disparité entre les fonctionnaires selon le type de contrat.
- Demande de longue date à la CAPS concernant la mise en place d'un mécanisme de paiement direct pour les soins médicaux ambulatoires, l'assurance d'un partenariat avec les hôpitaux dans chaque bureau national afin d'aider le personnel dans les cas d'urgence et un soutien supplémentaire aux fonctionnaires célibataires.

La réunion régionale a permis la tenue de réunions bilatérales spécifiques avec la directrice régionale et ses gestionnaires. Le Syndicat s'efforce de maintenir une culture de dialogue social structuré dans la région.

Plusieurs missions conjointes Syndicat/Administration, ont eu lieu en 2023 - de manière indépendantes et dans plusieurs pays de la région - afin de mettre en place des solutions pour répondre aux difficultés rencontrées entre le personnel et le management et rétablir un meilleur dialogue social. Un dialogue doit être instauré entre les membres et les non-membres et permettre ainsi aux représentants nationaux du Syndicat d'être plus efficace dans leur travail.

Une étude sur les aménagements du travail mis en place avec la nouvelle circulaire serait souhaitable pour permettre un partage d'information et de bonnes pratiques entre les différents bureaux.

### **Europe et Etats Arabes** : Eva Mihlic

Priorités principales pour la région :

- La sécurité de l'emploi,
- Les salaires,
- L'aménagement du travail selon la nouvelle politique,
- La CAPS,
- Les retraités en Russie

Les détails sur le sujet sont détaillés dans le rapport.

La guerre se poursuit en Ukraine et le Syndicat se concentre sur le personnel. La mobilisation des collègues en Ukraine demeure un sujet préoccupant, le Syndicat tente d'apporter de l'aide

au personnel de Kiev. De même, le personnel est très inquiet au Bureau de Moscou et la relocalisation de certains fonctionnaires à Budapest n'a fait qu'amplifier cette inquiétude. Le Syndicat s'affaire à protéger le personnel de Moscou et de veiller à sa sécurité.

La situation de la sécurité au Yémen, dans les territoires occupés et à Bagdad, reste très volatile et la sécurité des collègues restent essentielle. La titulaire régionale félicite le Comité du Bureau de Beirut pour son travail sur le sujet.

Le départ et le déplacement de nombreux directeurs dans la région a créé un climat d'incertitude. Le Syndicat demeure très vigilant quant à la situation du personnel.

Le rapport de la réunion régionale qui a eu lieu au mois de septembre sera bientôt publié sur le site du Syndicat.

### **Centre de Turin** : Cristina Pierini

Les trois piliers principaux du centre de Turin sont, un personnel motivé, ses compétences numériques et le développement des capacités.

Le personnel est mis à rude épreuve lorsque les nouvelles méthodes de travail s'ajoutent aux nouvelles activités. Les progressions de carrière sont limitées, la mobilité n'est pas soutenue, la plupart des contrats sont précaires – avec un impact plus important sur les femmes.

Le modèle du Centre est un modèle de concurrence, sur une base efficace, équitable et durable. Les décisions prises sur le terrain quant à la réduction des coûts ont eu un impact négatif sur le personnel, laissé pour compte pour privilégier la croissance.

La proposition de l'ancien Directeur du Centre, soutenue par le Conseil, visant à maintenir les responsabilités intégrales du campus a pu être honorée.

Le Syndicat défend les contributions importantes du personnel du Centre, personnel qui a prouvé son professionnalisme, son engagement, sa motivation en déployant un portefeuille de capacités impressionnant quelles qu'aient été les circonstances.

Le nouveau Directeur du Centre a pris ses fonctions le 1<sup>er</sup> juillet et le Syndicat souhaite que le dialogue social mis en place lui permette d'atteindre ses objectifs.

### **Section des Anciens** : François Kientzler

La section se félicite des bonnes relations avec le secrétariat du Syndicat et sa Présidente.

La section des anciens fait partie du Syndicat et la Présidente est invitée aux réunions du bureau afin de faire circuler l'information et s'enquérir des préoccupations des retraités.

L'une des préoccupations principales de la section est l'accès aux différents bureaux du BIT dans les régions et s'inquiète, de plus, que les retraités des autres organisations, avec leur

badge de l'ONU, n'ait plus accès au bureau du BIT. Cette préoccupation a été rapportée Directeur-Général et à son cabinet. Décision d'autant plus indécente non seulement dans le mandat de l'organisation, mais également dans le fait que l'accès à l'ONU est encore possible pour les retraités des différentes agences.

La section des Anciens demeure très présente, est solidaire du Syndicat et a une forte présence au sein du comité de la CAPS.

**Bureau des Stagiaires** : Ariana Ocampo Cruz - Xiaoyu Chen

Au cours de l'année écoulée, le bureau des stagiaires a travaillé avec diligence à l'amélioration du bien-être des stagiaires à l'OIT.

Nous sommes fiers d'annoncer que nous avons réussi à faire reconnaître tous les stages comme constituant 50% de l'expérience professionnelle d'un individu dans la base de données du BIT. Notre objectif ultime est d'ouvrir la voie à un taux de reconnaissance de 100%.

Une autre réalisation notable est la récurrence des visites de l'OIT, des Nations unies et de la bibliothèque, qui ont permis aux stagiaires de visiter les Nations unies et d'entrer en contact avec d'autres agences. Ces expériences se sont avérées très bénéfiques pour nos stagiaires.

En ce qui concerne l'avenir, l'un de nos principaux objectifs pour l'année en cours est de relancer la Journée de développement des stagiaires. Cet événement a fourni aux stagiaires des occasions inestimables d'étendre leur réseau, d'acquérir des connaissances et de s'aligner plus étroitement sur les objectifs de l'OIT. Je tiens à souligner le soutien historique et solide du Syndicat du personnel à cette initiative.

Notre engagement en faveur d'une évolution continue reste inébranlable, car nous nous efforçons en permanence d'améliorer le bien-être et l'expérience globale de chaque stagiaire qui a rejoint ou rejoindra notre programme. Notre vision s'étend au-delà de notre siège, brisant les silos entre le siège et les bureaux de terrain, car nous aspirons à consolider un réseau international de stagiaires de l'OIT, amplifiant nos efforts à l'échelle mondiale.

Nous nous efforçons d'améliorer l'allocation des stagiaires. Il est essentiel de reconnaître que la majorité des stagiaires de l'OIT arrivent à l'organisation avec une expérience professionnelle antérieure, qui s'étend souvent sur plusieurs années. Le processus de recrutement compétitif reflète les normes élevées que nous défendons. Par conséquent, nous pensons qu'une reconnaissance équitable est justifiée. Le coût de la vie à Genève, associé à l'inflation mondiale, représente un défi important pour nos stagiaires. Malgré notre programme de stages rémunérés, les coûts variables tels que la nourriture, les billets d'avion à destination et en provenance de Genève, et l'assurance restent une préoccupation croissante.

Le Président de l'Assemblée ouvre aux membres la possibilité de commenter le rapport venant d'être présenté.

Le secrétaire exécutif de la section des Anciens rappelle les difficultés des retraités en Russie où les banques prennent des commissions démesurées sur les pensions versées par le UNJSPF.

Suite à une question sur le chat, la Présidente du Comité du Syndicat poursuit sur les négociations en cours sur l'harmonisation des contrats. Le Syndicat et l'Administration se sont accordés pour négocier sur l'alignement des contrats RB et TC nécessitant une révision des règles du personnel (procédure, séquence et consultations seront mises en place afin de s'assurer des résultats le plus rapidement possible) – échéance fin 2024.

La coordinatrice du groupe de la coopération technique, présente durant les négociations précise que les avancées ayant été faites et les sujets en négociation sont en lien direct avec le rapport issu de l'enquête sur les contrats menée auprès du personnel.

- L'alignement de la durée des contrats avec la durée des projets, mais également avec les contrats RB, un accord se dirigerait vers une durée de 2 ans renouvelable par période de deux ans,
- L'annulation de la coupure de contrat pour conserver la séniorité,
- Reconnaissance de la séniorité des collègues TC dans le processus de recrutement,
- Accès aux activités de développement pour tous les collègues indépendamment de la source de financement.

En ce qui concerne l'aménagement du temps de travail et les refus qui s'en suivent, la Présidente encourage le personnel à s'adresser au Syndicat, et plus particulièrement à la conseillère juridique, afin que les actions nécessaires puissent être prises et si possible au niveau collectif. Si le Syndicat n'est pas saisi il ne peut intervenir.

En ce qui concerne le paiement des salaires en dollars pour combler la dévaluation de certaines monnaies, seul la CFPI peut décider de la dollarisation des salaires, le Syndicat ne peut pas entrer en matière. La CFPI surveille mensuellement le « panier de la ménagère » dans tous les pays où un bureau de l'ONU, ou de l'une de ses agences spécialisées, est présent et met en place un plancher de 5%, alerte permettant de prendre les mesures nécessaires.

Le déplacement et l'emprunte carbone y relative, est un sujet sur lequel le Syndicat n'a pas travaillé en 2023.

***Le document SU/AGM/2023/2/D.2 est adopté.***

4. **Rapport des comptes pour l'exercice financier 2023 (SU/AGM/2023/2/D.3)**

Le Trésorier présente en détail les dépenses et les recettes de l'exercice financier 2022. Les recettes étant supérieures aux dépenses, l'exercice comptable est bénéficiaire. Cet excédent est principalement dû à l'interruption du contrat de la conseillère juridique au milieu de son mandat.

Aucune question n'est soulevée dans l'Assemblée.

*L'un des vérificateurs aux comptes étant parti en retraite avant la fin de l'exercice, les comptes n'ont pu être audités et seront soumis à la prochaine Assemblée Générale (février 2024).*

*Le document SU/AGM/2023/2/D.3 est adopté (sans le rapport d'audit).*

5. **Nomination des vérificateurs aux comptes (SU/AGM/2023/2/D.4)**

Sont nommés pour l'exercice financier 2024 :

- Olivier Chaillet
- Sylvain Delaprison
- Stéphane Guyot

**Le document SU/AGM/2023/2/D.4 est adopté.**

6. **Rapport du Fond d'entraide SUAF (SU/AGM/2023/2/D.5)**

Le Président de l'Assemblée présente le document SU/AGM/2023/2/D.5. Ce document n'inclut pas le rapport financier en raison de difficultés techniques rencontrés. Le document financier sera présenté pour approbation lors de la session de février 2024.

*Le document SU/AGM/2023/2/D.5 est adopté (sans la partie financière).*

7. **Modalités des élections du Comité du Syndicat (et nomination des scrutateurs et de la Commission électorale (SU/AGM/2023/2/D.6)**

La réception des candidatures pour les élections de la moitié du Comité est désormais clôturée.

Le calendrier des élections est approuvé.

Le Président de l'Assemblée remercie les scrutateurs actuels nommés lors de la dernière Assemblée Générale

- Samir Koufane
- Jessika Muñoz
- Rima Moussaoui

Tous trois poursuivront leur mission pour l'année suivante avec un mandat allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2024.

Au niveau de la Commission électorale, M. de Smidt a pris sa retraite et le Syndicat a reçu la candidature de Mme Aikaterina Charara pour le remplacer. Les autres membres souhaitent continuer leur mandat pour l'année 2024 soit :

Membres titulaires : Gabriel Brun, Karen Curtis, Martine Humblet, Julia Lee, Anne Sullivan.  
Membres suppléants : Cristina Campayo, Sylvain Delaprisson, Céline Moiret, Angelika Muller.

***Le document SU/AGM/2023/2/D.6 est adopté.***

8. **Document (SU/AGM/2023/2/D.6 Add) pour information**

Ce document présente les candidats aux élections.

Les élections seront ouvertes du 9 octobre au 16 novembre 2023.

***Le document SU/AGM/2023/2/D.6 Add est adopté.***

**Clôture de la séance à 15h30**