



6 février 2024

Retour sur les événements récents

Chers collègues et amis,

Commençons cette première publication mensuelle en vous souhaitant une bonne année. Puisse 2024 marquer le début d'un raz-de-marée de bonté, de bonne santé, de bonheur et d'un avenir plus radieux, et que cette année soit celle de la réalisation des rêves.

Merci beaucoup pour votre dévouement et votre engagement inébranlable dans la réalisation de nos objectifs collectifs et de notre mandat en tant qu'OIT. Le travail de chacun d'entre vous est important et précieux.

Les bulletins du premier trimestre de cette année seront consacrés aux régions. La contribution de ce mois-ci vient d'Afrique avec un résumé des activités prévues jusqu'à présent pour l'année et nous encourageons d'autres à venir au cours de l'année.

Renouvellement des comités locaux et échanges constructifs pour les assistant(e)s de directeurs/rices dans la région Afrique :

Les bureaux de la région Afrique, y compris DWT/CO - Le Caire, DWT/CO - Dakar, DWT/CO - Pretoria, DWT/CO - Yaoundé, ainsi que les bureaux nationaux CO-Abidjan, CO - Abuja, CO - Addis Abeba, CO - Alger, CO - Antananarivo, CO - Dar es Salaam, CO - Harare, CO - Kinshasa, CO - Lusaka, sont actuellement engagés dans un processus dynamique de renouvellement de leurs comités syndicaux locaux.

Le calendrier électoral a été largement diffusé, marquant le début d'une période cruciale au cours de laquelle les membres du personnel auront l'occasion de choisir leurs représentants locaux. Ce processus démocratique vise à garantir que les intérêts du personnel sont fidèlement représentés et à renforcer la voix collective au sein de ces bureaux.

Des discussions constructives ont également eu lieu entre la Présidente du Syndicat du personnel, le membre titulaire pour l'Afrique et son suppléant, les deux représentants des assistants de gestion de la région Afrique, et la direction régionale, y compris le directeur régional et le directeur régional adjoint. Ces discussions ont permis de mettre en évidence les préoccupations spécifiques des assistant(e)s de directeurs/rices et de travailler sur des solutions appropriées.

Au cours de ces discussions, un certain nombre de questions ont été soulevées et des solutions possibles ont été identifiées. La direction s'est engagée à mettre en œuvre des mesures visant à renforcer les capacités des collègues assistant(e)s de directeurs/rices, favorisant ainsi un environnement de travail plus favorable et plus épanouissant.

Cela démontre l'engagement inébranlable des bureaux de la région Afrique à créer des conditions de travail qui répondent aux besoins et aux préoccupations de l'ensemble du personnel. Le renouvellement des comités locaux et les échanges constructifs **avec les assistant(e)s** de directeurs/rices contribuent à renforcer la cohésion et l'efficacité au sein de ces bureaux, favorisant ainsi un environnement professionnel équilibré et équitable.

Antananarivo

Nous invitons les gestionnaires de projets à mobiliser des ressources dès le début des projets car les contrats de certains collègues arrivent à échéance.

L'application des arrangements FWA a beaucoup aidé les collègues en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La confiance mutuelle est essentielle et nous sommes satisfaits de la compréhension de la direction et de la facilitation et du respect des règles par le personnel.

Caire

À la lumière de la dévaluation actuelle de la livre égyptienne et de son impact sur le bien-être de notre personnel, nous avons formellement demandé que l'échelle des salaires passe au dollar américain (USD). Cette mesure cruciale protégerait nos employés des conséquences négatives des fluctuations monétaires et garantirait leur stabilité financière, mais ne pas le faire affecterait considérablement le bien-être de nos employés et pourrait entraver notre capacité à attirer et à retenir les meilleurs talents.

Nous essayons également de contribuer à une enquête salariale complète au cours des prochaines semaines, mais la récente reclassification de la CFPI de la catégorie 2 à la catégorie 1 risque de l'entraver.

Depuis 2016, nous avons assisté à des dévaluations récurrentes qui ont érodé le pouvoir d'achat des salaires de notre personnel. Le gouvernement prévoit de nouvelles dévaluations, ce qui est particulièrement alarmant. Le récent changement de catégorisation par la CFPI rend très difficile l'obtention de bons comparateurs, car le marché n'est pas stable. La catégorie 2 nécessiterait 10 comparateurs, mais le retour à la catégorie 1 nécessiterait d'obtenir 15 comparateurs, ce qui est très difficile dans la situation actuelle. Nous avons demandé à la CFPI de reconsidérer cette décision et de comprendre les difficultés particulières auxquelles est confronté notre personnel en Égypte en raison de la dévaluation en cours.

Harare

Le personnel apprécie grandement les modalités actuelles de télétravail, car elles contribuent fortement à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le personnel profite des nouvelles modalités de travail.

Le principal problème dans le pays est l'augmentation constante du coût de la vie et le personnel de l'ONU est actuellement engagé avec le bureau du CR pour trouver des moyens de réduire l'impact sur le niveau de vie. Il s'agit notamment d'étudier les moyens de modifier la méthodologie de l'enquête salariale pour le personnel local car il est très difficile, voire presque impossible, de trouver des éléments de comparaison dans une économie très informelle comme celle qui prévaut actuellement au Zimbabwe.

C'est ainsi que le Zimbabwe a obtenu une augmentation négative lors de l'enquête salariale de l'année dernière.

En Namibie, les choses sont un peu différentes ; l'enquête salariale de l'année dernière a donné lieu à une augmentation positive, et le personnel apprécie ce résultat.

Yaoundé

Le bureau de Yaoundé, qui participe activement aux activités syndicales et professionnelles, a récemment été témoin de deux événements importants. Le comité local du Syndicat a souhaité la bienvenue au nouveau directeur, M. Claude Yao Kouame, 17ème titulaire de ce poste. La réunion du comité local a été l'occasion pour le personnel de manifester son attachement au Syndicat et son soutien au nouveau directeur, témoignant ainsi de la solidarité qui caractérise l'environnement professionnel au sein du bureau de Yaoundé.

Le nouveau directeur, à son tour, a souligné son engagement à travailler en étroite collaboration avec le personnel et le comité syndical local pour faire avancer les objectifs communs du bureau.

Malheureusement, le bureau de Yaoundé a également dû faire ses adieux à l'un de ses membres les plus remarquables, M. Bienvenu Ohana, qui a servi avec dévouement le projet KOICA Bertoua. Le 6 janvier 2024, le personnel a accompagné M. Ohana à sa dernière demeure, exprimant ainsi son respect et sa gratitude à un collègue estimé.

Cette perte a été un moment de deuil pour le bureau de Yaoundé, et un rappel de l'importance des liens professionnels et humains forgés au cours de nombreuses années de travail en commun. Le comité local du Syndicat a présenté ses condoléances à la famille et aux amis de M. Ohana, en soulignant l'impact positif qu'il avait eu sur la communauté professionnelle.

Ces événements récents témoignent de la vie dynamique et parfois émotionnelle au sein du bureau de Yaoundé. Le personnel, uni par des valeurs communes, continue à travailler ensemble pour assurer le succès de la mission du bureau, tout en rendant hommage à ceux qui ont contribué de manière significative à son histoire.

Abidjan

Le Bureau régional d'Abidjan a récemment tenu son assemblée générale, un événement marquant qui a permis de présenter les réalisations du comité local du Syndicat. Ce fut également l'occasion de partager l'avancée des négociations avec la direction sur les préoccupations du personnel, notamment celles relatives à la Caisse d'assurance maladie du personnel (CAPS). Les discussions ont également porté sur les résultats financiers et les perspectives du prochain renouvellement du comité, prévu selon le calendrier établi par le Secrétariat du Syndicat à Genève et partagé avec tous les bureaux d'Afrique.

Lors de la réunion, l'ensemble du personnel a manifesté son intérêt et sa gratitude pour les informations partagées. Les discussions ont porté sur les réalisations du comité local, les préoccupations concernant le CAPS, l'état d'avancement des négociations en cours et les perspectives pour les élections qui se dérouleront selon le calendrier établi. Le titulaire et son suppléant pour la région étaient présents à l'assemblée générale, apportant des éclaircissements aux questions du personnel et donnant une orientation aux préoccupations exprimées.

Une mention spéciale a été faite à M. Fama Bakayoko, Président sortant du Syndicat à Abidjan, qui prend une retraite anticipée le 31 janvier 2024 après près de 26 ans de bons et loyaux services au

BIT. Le personnel a exprimé sa gratitude à M. Bakayoko pour son dévouement et son leadership au fil des ans.

Une cérémonie spéciale a été organisée en l'honneur de M. Bakayoko, en présence de son épouse et de ses enfants, du Directeur régional, du Directeur régional adjoint, du Directeur du bureau de pays, des CRAS et de l'ensemble du personnel.

Cette cérémonie a été l'occasion de souligner l'impact positif de M. Bakayoko sur la vie professionnelle au Bureau régional d'Abidjan. Son engagement et sa contribution ont laissé une trace durable et son départ est accueilli avec respect et gratitude.

Le personnel a exprimé ses meilleurs vœux pour la retraite de M. Bakayoko et son engagement continu envers les valeurs et les objectifs du Syndicat. La période de renouvellement du comité promet d'être une étape cruciale, lorsque la prochaine génération sera élue pour continuer à travailler pour les droits et les intérêts du personnel au sein du bureau régional d'Abidjan.

Nous vous souhaitons un merveilleux mois de février et une bonne année lunaire chinoise 2024, l'année du dragon - une année de force, de protection, de fortune et de prospérité.