



Réunion régionale du Syndicat du personnel de l'OIT

Europe et États arabes

Budapest, 19-21 septembre 2023

Les représentants des Comités locaux du Syndicat du personnel du BIT de ROAS (Bureau régional de l'OIT pour les États arabes) et d'Europe se sont réunis du 19 au 21 septembre au bureau de l'OIT à Budapest pour discuter des questions ayant un impact sur le personnel dans leurs régions. Les discussions ont mis en évidence un certain nombre de sujets sur lesquels une action de l'administration de l'OIT – à différents niveaux – et du Comité du Syndicat du personnel au niveau global est nécessaire. Les Comités locaux du Syndicat du personnel se sont, d'autre part, engagés à faire le suivi sur les actions à mettre en œuvre à leur niveau.

Les recommandations stratégiques et les engagements liés à ces discussions sont présentés dans ce rapport.

Ont participé à la réunion

- Anna Sokolova, Représentante Moscou
- Anne-Françoise le Grelle, Représentante Berlin, Bruxelles, Lisbonne, Madrid, Paris
- Ayşe Emel Akalın, Représentant Ankara
- Éva Mihlic, titulaire pour l'Europe et les États arabes
- Ildikó Rigó, Représentante Budapest
- Séverine Deboos, Présidente Syndicat du personnel
- Zeina Mezher, Représentante ROAS

La session d'ouverture a été rejointe par Beate Andrees (Directrice régionale pour l'Europe et l'Asie centrale), Peter Rademaker (Directeur régional adjoint, directeur DWT États arabes) et Ludovic Caprini (membre suppléant pour l'Europe et les États arabes) ont participé à la séance d'ouverture.



Recommandations et engagements

1. Recrutement et sélection (R&S)

Problème : Différents processus de recrutement sont utilisés i) au siège et dans les bureaux extérieurs et ii) pour différentes catégories de personnel¹ - ce système conduit à des pratiques déloyales, à un manque de transparence et contredit le principe d'Une OIT.

Recommandations à l'Administration au siège

Recommandations à court terme :

- Organiser la formation des membres du panel sur les processus de R&S, y compris des éléments sur l'éthique et les techniques d'entretien.
- Organiser des formations pour les candidats internes sur la manière de remplir les candidatures et sur les techniques d'entretien.

Recommandations à moyen terme :

- Négocier une convention collective unique sur le R&S dans le but d'harmoniser les processus dans l'ensemble de l'OIT.
- Veiller à ce que le R&S soit pris en compte dans les négociations sur la mobilité et l'harmonisation des relations contractuelles du personnel.

Recommandation à l'administration au niveau régional

Impliquer les représentants du personnel dans le processus de R&S en tant que membres à part entière du panel.

Recommandations au Comité du Syndicat du personnel de l'OIT

- Considérer la négociation d'une convention collective sur le R&S comme une priorité.
- Élaborer des lignes directrices pour les membres du panel et les former aux principes de pratiques équitables et transparentes en matière de recherche et de développement.
- S'assurer que le R&S est pris en compte dans les négociations sur la mobilité et l'harmonisation des relations contractuelles du personnel.

¹ Personnel : toutes les catégories de personnel, quelle que soit la source de financement ou le type de contrat.

Engagements des comités locaux

- Adhérer aux principes éthiques de processus de R&S équitables et transparents.
- Former et guider les membres du panel de R&S sur les principes de pratiques équitables et transparentes en matière de R&S.

2. Salaires

Problème 1 : Les résultats des enquêtes locales sur les salaires (LSS) ne compensent souvent pas la détérioration des conditions de vie, en particulier dans les pays en crise ou en situation de fragilité.

Problème 2 : Les résultats médiocres du LSS font courir à l'OIT le risque de ne pas attirer et retenir les talents, et de cesser ainsi d'être un employeur de choix.

Problème 3 : Les salaires du personnel international et local ne compensent pas de la même manière la fluctuation et/ou la détérioration des conditions de vie.

Recommandation à l'administration au siège

Jouer un rôle de premier plan parmi les agences des Nations unies et dans les négociations avec la CFPI afin de garantir que les salaires soient fixés de manière adéquate et protégés.

Recommandation à l'administration au niveau régional

Jouer un rôle proactif en veillant à ce que le comité LSS fonctionne dans l'intérêt du personnel.

Recommandations au Comité du Syndicat du personnel de l'OIT

- Investir dans la formation des membres du Comité aux nouvelles méthodologies d'enquête salariale.
- Préparer une FAQ sur les salaires afin de guider les représentants du syndicat sur les questions salariales.
- Établir un réseau de membres bien informés et formés aux méthodologies LSS.

Engagements des comités locaux

- Faciliter le partage des connaissances sur les stratégies visant à promouvoir et à protéger des salaires adéquats pour le personnel et à assurer la continuité de la mémoire institutionnelle.
- Permettre la participation au comité LSS des représentants des comités locaux bien informés et formés, et partager les développements avec le personnel.

3. Sécurité et bien-être du personnel dans les pays fragiles

Problème : Manque de préparation, de mécanismes de protection et de procédures opérationnelles normalisées (POS) dans les pays fragiles pour protéger le personnel en cas d'urgence.

Recommandations à l'administration au siège, au niveau régional et local

- Améliorer les bonnes pratiques et s'en inspirer pour élaborer et/ou mettre en œuvre des mesures protégeant le personnel dans les pays fragiles, tant sur le plan physique que mental.
- Maintenir l'accent sur les besoins spécifiques du personnel de l'OIT à Kiev en ce qui concerne l'ouverture et le fonctionnement du bureau de pays en Ukraine.

Recommandations au Comité du Syndicat du personnel de l'OIT

- Continuer à plaider en faveur de l'élaboration et/ou de la mise en œuvre de mesures protégeant le personnel dans les pays fragiles, tant sur le plan physique que mental.
- Organiser le partage des connaissances et des conseils pour les représentants locaux du personnel sur la réponse adéquate à apporter en cas de crise.

Engagement des comités locaux

Assurer une coordination étroite avec l'administration sur les questions de sécurité et de bien-être du personnel.



4. Bureau de Moscou

Problème : L'avenir incertain du bureau de l'OIT à Moscou met en péril le bien-être et la sécurité de l'emploi du personnel.

Recommandation à l'administration du siège

Préserver le bien-être et la sécurité de l'emploi du personnel et assurer la capacité opérationnelle du bureau de Moscou.

Recommandations à l'administration aux niveaux régional et local

- Partager l'information de manière transparente et opportune sur toutes les questions concernant le personnel.
- Plaider en faveur de mesures opportunes visant à préserver le bien-être et la sécurité de l'emploi du personnel et à garantir la capacité opérationnelle du bureau de Moscou.

Recommandation au Comité du Syndicat du personnel de l'OIT

Plaider en faveur de mesures opportunes visant à préserver le bien-être et la sécurité de l'emploi du personnel et à garantir la capacité opérationnelle du bureau de Moscou.

Engagement des comités locaux

Coordonner étroitement avec l'administration au niveau local et avec le syndicat du personnel les questions relatives au bien-être et à la sécurité de l'emploi du personnel.



5. La gestion du changement dans les bureaux de projet

Problème : Manque de transparence concernant la poursuite des projets, la réduction des effectifs et les mesures d'atténuation en place.

Recommandation à l'administration au siège, aux niveaux régional et local

Respecter les lignes directrices du comité de négociation paritaire en matière de gestion du changement.

Recommandation au Comité du Syndicat du personnel de l'OIT

Fournir en temps utile et de manière proactive des conseils et un soutien en matière de gestion du changement, le cas échéant.

Engagement des comités locaux

Coordonner étroitement avec l'administration au niveau local et le Syndicat du personnel pour atténuer les risques et garantir le devoir de diligence de l'administration de l'OIT à l'égard de son personnel.

6. Fonds décentralisés du Syndicat du personnel

Problème : Les fonds décentralisés des comités locaux ne sont pas utilisés par les comités à leur plein potentiel.

Recommandations au Comité du Syndicat du personnel de l'OIT

- Faciliter l'accès aux fonds décentralisés des comités locaux.
- Partager les bonnes pratiques passées et actuelles sur l'utilisation des fonds dans les différents bureaux.

Engagement des comités locaux

Préparer un budget annuel sur l'utilisation des fonds locaux conformément à la stratégie de l'Union européenne dans la région et utiliser les ressources de manière efficace et transparente.



7. La communication

Problème : Communication irrégulière sur les questions liées au Syndicat du personnel.

Recommandations au Comité du Syndicat du personnel de l'OIT

- Améliorer le partage des nouvelles et contenus de communication avec les représentants locaux de manière régulière et opportune.
- Mener une consultation interne sur l'amélioration des communications de fin de mois et des messages de solidarité.
- Développer un modèle de brochure pour promouvoir le mandat et les activités des Comités auprès du personnel.

Engagements des comités locaux

- Contribuer à l'élaboration du matériel promotionnel préparé par l'unité d'appui global.
- Fournir en temps utile des informations pour les rapports, les outils de communication et les campagnes de l'unité de soutien global.
- Diffusion en temps utile du matériel de communication reçu de l'unité d'appui globale.
- Consulter les membres du Syndicat sur leurs attentes en matière de communication.

Besoins en formation

Les représentants des comités locaux présents à la réunion régionale ont identifié les domaines suivants dans lesquels une formation des représentants des Comités locaux et/ou du personnel est nécessaire :

- Mécanismes locaux de fixation des salaires
- Prévention et gestion des conflits
- Fonds d'entraide du Syndicat
- SST/santé mentale
- SHIF



Réalisations

Les représentants des comités locaux présents à la réunion régionale ont identifié les questions suivantes pour lesquelles des résultats significatifs ont été obtenus :

- Enquête salariale conclue avec succès au bénéfice du personnel après cinq ans de négociations avec la CFPI (Bruxelles)
- Le télétravail mis en place sans heurts pendant le COVID (Budapest)
- Le comité local s'est engagé activement dans le dialogue social avec la direction (Moscou)
- Le comité local a négocié le droit de nommer un observateur dans les jurys de recrutement (ROAS)
- Une communication efficace est établie entre les représentants des comités locaux des deux régions