



IXe Réunion régionale du Syndicat du personnel de l'Amérique latine et des Caraïbes du 1er au 5 juillet 2024, San José, Costa Rica

À l'occasion de la IXe Réunion régionale du Syndicat du personnel de l'Amérique latine et des Caraïbes, qui s'est tenue du 1er au 5 juillet 2024 à San José, au Costa Rica, et avec la participation de tous les représentants syndicaux des bureaux de l'OIT dans la région, ainsi que du délégué régional titulaire et du délégué régional suppléant, et en présence du président du Syndicat du personnel de l'OIT, nous exprimons notre gratitude au Bureau de San José pour les facilités fournies, qui ont permis le bon déroulement de cette réunion.

Au cours de ces cinq jours de réunion, nous avons eu des sessions intenses et intéressantes au cours desquelles nous avons partagé nos expériences, nos préoccupations, les leçons apprises et de nouvelles informations sur les négociations actuelles entre le Syndicat et l'Administration. En outre, nous avons approfondi notre rôle en tant que représentants syndicaux, en abordant les diverses réalités des bureaux en Amérique latine et dans les Caraïbes. Notre objectif est de contribuer au mandat de l'OIT, aux priorités régionales, à l'Agenda 2030 et à l'Agenda pour un avenir fondé sur la justice sociale pour tous. Nous veillons au respect des conventions collectives et à l'amélioration continue des conditions de travail au sein de l'organisation.

Nous partageons ci-dessous les principales conclusions de nos séances de travail :

1. Environnement de travail, gestion des conflits, santé et sécurité au travail

Nous observons dans nos bureaux une augmentation des conflits de travail qui créent un climat de travail défavorable au bien-être de notre personnel.

Le climat de travail implique les conditions et les aspects organisationnels dans lesquels le personnel accomplit ses tâches quotidiennes. Du point de vue du personnel, voici quelques aspects clés qui permettraient de l'améliorer et de minimiser l'existence de conflits :

- Améliorer les facteurs physiques de l'environnement de travail (température, ventilation, bruit, espace) et les conditions ergonomiques appropriées.
- Assurer une bonne répartition de la charge de travail et une distribution équitable des tâches entre les équipes.
- Réduire les processus administratifs bureaucratiques et parfois discrétionnaires.
- Rationaliser et garantir la gestion des remplacements de personnel dans une période temporaire qui réponde aux besoins des bureaux et évite de surcharger le travail dans d'autres postes.
- Promouvoir des mécanismes de communication efficaces au sein des bureaux et une culture de travail respectueuse et collaborative.

Nous saluons l'annonce par le coordinateur régional du DRH d'une formation sur la santé mentale. Compte tenu de la pertinence du sujet et du plan d'action du bureau pour l'OIT-Action-[Plan-on- Mental-Health-Well-being.pdf](#), il est proposé que cette formation soit étendue à l'ensemble du personnel de la région et qu'elle soit également accompagnée d'autres actions incluses dans le plan, telles qu'une évaluation des risques psychosociaux dans les bureaux, une campagne de sensibilisation contre la stigmatisation liée à la santé mentale, et un accès rapide aux services et programmes de bien-être et de santé mentale tels que ceux existant au sein du système des Nations Unies, entre autres.

2. Modalités de travail flexibles

La région reconnaît l'importance des modalités de travail flexibles, y compris le télétravail, dans le contexte d'un monde du travail en mutation.

Les avantages de tels arrangements pour le personnel et pour nos bureaux sont nombreux:

- Ils favorisent le bien-être du personnel en facilitant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, en réduisant les niveaux de stress et les coûts associés aux trajets entre le domicile et le lieu de travail.
- Ils offrent des conditions de travail attrayantes aux professionnels, ce qui facilite la rétention des talents.
- Il contribue à la réduction de l'empreinte carbone de l'institution.
- Il répond aux exigences du marché du travail actuel.

Le personnel de la région s'engage à respecter les principes établis pour sa bonne mise en œuvre, tout en reconnaissant la nécessité de maintenir des espaces de coexistence collective.

Nous demandons la participation du Syndicat du personnel au processus d'évaluation de la politique, qui aura lieu après 18 mois de mise en œuvre. Nous espérons que les résultats seront utilisés pour renforcer la politique.

3. Processus de sélection et de recrutement

Nous reconnaissons l'importance de disposer d'un processus régional de recrutement et de sélection en place depuis 2010, négocié et convenu entre le Syndicat et la Direction, dont la dernière révision a été approuvée en 2023. Le processus actuel établit différentes étapes, responsabilités et échéances dans le but de disposer d'un cadre transparent, rigoureux et homogène pour la sélection du personnel national.

Nous constatons que son application présente des différences dans les différents bureaux, liées à des interprétations différentes du processus. En outre, compte tenu des limites de nos bureaux en ce qui concerne le nombre de membres du personnel de l'OR pouvant intégrer le comité de recrutement, nous soulignons à nouveau l'importance d'inclure le personnel de la coopération technique dans le comité de recrutement, dans des conditions convenues avec le syndicat.

Comme l'a demandé le coordinateur régional du DRH lors de cette réunion régionale, nous avons réitéré la nécessité d'organiser une formation régionale conjointe, entre le BR et l'Union, pour le personnel des ressources humaines et les membres des comités de recrutement locaux. Une connaissance détaillée de la procédure garantira sa mise en œuvre uniforme.

4. Coopération technique

Nous soulignons les progrès accomplis dans l'amélioration des conditions de travail du personnel de la coopération technique (CT). À cet égard, nous nous félicitons de la conclusion du nouvel accord intitulé « Note d'orientation sur les contrats financés par des ressources extrabudgétaires » (1)¹, qui prévoit la possibilité de conclure des contrats de CT, d'IAE ou de CSBO d'une durée de deux ans, sans que des fonds soient immédiatement disponibles pour la deuxième année. Le syndicat s'est engagé à assurer sa mise en œuvre correcte.

Malgré cela, un traitement différencié persiste, limitant l'accès aux droits et ayant un impact sur les relations de travail :

- La source de financement d'un contrat ne devrait pas entraîner de différences dans les conditions de travail du personnel de l'OIT.
- L'interruption entre deux contrats ne devrait pas avoir d'impact sur la reconnaissance de l'ancienneté des fonctionnaires.

Nous devons avancer dans la construction de solutions communes qui soient inclusives et qui reconnaissent le développement professionnel des membres du personnel. Parmi les opportunités, on peut citer l'accès aux fonds de formation, les mécanismes de reconnaissance des performances, la possibilité de participer à la Conférence internationale du travail et d'être reconnu comme candidat interne dans les processus de sélection.

¹ [Exemples de formulaire de demande de déblocage de fonds pour des contrats de personnel de deux ans imputés à XBDC](#)

5. Enquête sur les salaires

Nous notons avec inquiétude le manque d'opportunités de formation sur la nouvelle méthodologie pour les représentants de l'OIT dans les comités locaux d'enquête salariale.

Il est nécessaire de promouvoir un processus de renforcement des capacités et d'échange d'expériences pour les membres de l'OIT dans les comités locaux d'enquête salariale. Nous proposons des actions conjointes entre les Ressources Humaines et le Syndicat pour assurer des espaces d'échange entre les bureaux de cette région et garantir les ressources pour les processus de formation nécessaires.

Le Syndicat du personnel, par le biais de ses fédérations internationales, s'efforcera de promouvoir l'accès à la formation pour ses représentants dans la région.

6. Stratégie de formation

Il y a toujours un besoin de plus de ressources au niveau local pour répondre aux demandes de formation de chaque bureau.

Nous demandons que d'autres sources de financement soient envisagées pour la participation du personnel aux réunions et cours régionaux et mondiaux, comme la participation d'assistants des unités des opérations, des finances, des ressources humaines, de la programmation et des technologies de l'information, ainsi que de spécialistes aux réunions de l'équipe technique mondiale.

D'autres sources de financement permettraient aux fonds de formation de répondre aux objectifs de développement individuels, en plus des cours collectifs qui profitent à l'ensemble du personnel.

7. Développement de carrière

Comme indiqué dans les conclusions de la VIIIe réunion régionale du Syndicat du personnel de l'OIT, l'accès aux possibilités de développement professionnel reste une priorité pour le personnel de notre région.

Parmi les initiatives que le Syndicat propose de renforcer, citons les possibilités de missions temporaires, par exemple pour combler des postes vacants en raison de divers congés ou pour soutenir des événements régionaux.

Le bureau devrait utiliser tous les moyens existants pour reconnaître le mérite du personnel.

8. Évaluation des performances

Le personnel de la région a l'impression que le processus d'évaluation des performances ne fonctionne pas. Pour l'améliorer et tirer parti de ses avantages potentiels en termes de planification et de développement de carrière, nous pensons qu'il est important de

- De revoir la notation afin d'éviter que le personnel ait l'impression de ne pas être à la hauteur. Cela limiterait également le pouvoir discrétionnaire des superviseurs dans son application.
- D'optimiser son utilisation en tant que mécanisme de reconnaissance des réalisations pour l'ensemble du personnel (RB et TC).
- Renforcer la formation des superviseurs afin qu'ils puissent appliquer le processus correctement.

Il est demandé au DRH régional de veiller à ce que toutes les étapes, en particulier les entretiens de début et de fin de cycle, soient menées à bien en temps voulu.

9. CAPS / SHIF

Nous saluons les changements apportés au début de l'année 2024 qui élargissent la couverture et améliorent les délais de réponse aux remboursements, ainsi que l'annonce de l'incorporation dans SHIF en ligne des demandes de remboursement en tant qu'assurance complémentaire.

Nous réitérons la demande à la SHIF d'évaluer l'incorporation de la médecine homéopathique dans la couverture, ainsi que des séances psychologiques sans avoir besoin d'une prescription médicale.

En ce qui concerne la prévention des maladies et la promotion d'un mode de vie sain, nous demandons de simplifier le remboursement des services des nutritionnistes, étant donné que dans certains pays de la région, ces professionnels de la santé sont agréés et ne sont pas médecins, ce qui complique l'accès au remboursement.

Il est essentiel que la SHIF élargisse la liste des cliniques et des hôpitaux et établisse des accords pour les soins médicaux en cas d'opérations chirurgicales, d'hospitalisations et d'urgences afin de garantir des soins rapides.

10. Ouverture d'un bureau national de l'OIT au Panama

Nous prenons note de l'annonce de la création d'un nouveau bureau national de l'OIT au Panama. Tout en saluant l'initiative visant à étendre notre présence dans la région, nous espérons que cela n'aura pas d'incidence sur les ressources et les capacités des bureaux actuels.

Enfin, nous réitérons notre volonté de maintenir une communication fluide et un véritable dialogue social.

San José, Costa Rica, 5 de julio de 2024


MARIA ALEJANDRA MARKS

CO-BUENOS AIRES

Yolenny Caballero S.
DWT / San José

ANACARA MATOJAS
OIT / INTERFOR

Nancy Varela

Nancy Varela
DWT / CO - Port of Spain


Natanael Lopes

OIT Brasil / CO-Brasilia

LORETO FLORES
DWT / CO SANTIAGO

MARISSA EDA
DWT / CO LIMA


Edith Zavala

Edith Zavala -
DWT / CO México.



IX Reunión Regional Sindical de América Latina y el Caribe - 1 al 5 de julio 2024, San José, Costa Rica