



18 juin 2024

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE
PREMIÈRE SESSION**

15 février 2024

Compte-rendu des décisions

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

Les documents relatifs à l'Assemblée Générale ont été postés sur le site intranet du Syndicat, une semaine avant la tenue de la réunion.

1. Élection du Président de l'Assemblée générale annuelle

Mr Dan Cork est proposé par une personne de l'Assemblée. Cette proposition est soutenue. Il est élu Président de l'Assemblée sans opposition.

2. Adoption de l'ordre du jour (doc. SU/AGM/2024/1/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 pour la présentation du rapport.

3. Présentation du projet de Programme et Stratégie du Syndicat pour l'année 2024 (doc. SU/AGM/2024/1/D.2)

La Présidente du Comité du Syndicat annonce la présentation du projet de Programme et Stratégie pour l'année 2024, qui s'inscrit dans le cadre de la stratégie quinquennale du Syndicat et des leçons apprises et avancées obtenues ces dernières années.

La Présidente du Comité du Syndicat procèdent à la présentation du projet et ses principales priorités et actions, évoquant notamment les relations professionnelles, la sécurité de l'emploi et des contrats (incluant le personnel sous contrat TC), des parcours d'évolution de carrière pour tous, la sécurité du personnel tant physique que mentale, la protection sociale, l'assurance d'un lieu de travail divers, inclusif, égal et équitable, les relations internationales et la protection de l'indépendance de la fonction publique.

Au niveau des relations professionnelles, le dialogue social doit fonctionner à tous les niveaux et le travail ne se limite pas aux discussions avec l'Administration mais il englobe l'élaboration du plan de travail du Comité de Négociations Paritaires, la mise en œuvre des nouveaux congés parentaux selon les nouvelles dispositions du statut du personnel, la poursuite des négociations sur la mobilité, l'alignements des contrats de travail indépendamment des sources de financement, l'emploi des personnes vivant avec un handicap, la violence et le harcèlement, et la révisions des descriptions de poste. La plupart des négociations ont été entamées en 2023 et devrait s'achever en 2024 selon le plan de travail du CNP.

A cet effet, le Syndicat souhaite renforcer les compétences des membres du Comité et des représentants syndicaux en matière de négociation.

L'amélioration de la sécurité de l'emploi passe par les processus de recrutement et de sélection du personnel selon le CRAM (Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité), tout en s'assurant de l'équité et de la transparence ainsi que l'évolution de carrière.

L'amélioration du processus de recrutement et sélection se fait actuellement au travers des négociations sur la mobilité. Une séance de questions/réponses sera ouverte au cours de cette réunion.

Ce domaine passe également par la révision des descriptions génériques des postes de la catégorie P dans le monde entier, et de la catégorie G au siège (le terrain ayant déjà été négocié pour cette catégorie).

Le Syndicat s'attèle également à l'amélioration des conditions de travail et de la sécurité d'emploi, y compris pour le personnel sous contrat financé par la coopération technique. Sur la base du protocole signé en octobre 2023, les négociations se poursuivront pour s'assurer de l'égalité des chances pour tout le personnel nonobstant la source de financement de leur contrat.

Selon son mandat, le Syndicat va continuer ses efforts pour s'assurer que chacun puisse bénéficier d'un développement de carrière. Le Syndicat participe conjointement avec l'Administration au Comité des promotions personnelles. Il s'assure également de l'équité de l'exercice de reclassification pour que les collègues du terrain aient accès aux mêmes opportunités que les collègues basés au Siège.

La politique de formation et la gestion des performances font partie des évolutions de carrière. Le conseil paritaire de formation est inactif et le Syndicat souhaiterait le relancer. De même le Syndicat souhaite ouvrir une discussion relative aux récompenses, à la reconnaissance du travail et s'assurer que la gestion des performances est appliquée selon les règles en vigueur. Le personnel pourra être soutenu par le Syndicat, y compris par des mesures juridiques quand nécessaire.

L'amélioration de la sécurité, de la sûreté et de la santé au travail - sur un plan tant physique que psychologique – la prise en charge de la santé mentale et du bien-être, pour tout le personnel, est un enjeu prioritaire. Le Syndicat doit s'assurer de la conformité aux politiques actuellement en place et faire pression pour que la gestion de la SST soit plus efficace – le CSST est pour l'instant dysfonctionnel. D'autre part, le Syndicat s'engage à contribuer au travail sur la santé mentale, en collaboration avec l'Administration, suite à l'adoption du Plan d'Action sur la santé mentale et le bien-être au travail – plan d'action sur lequel le Syndicat a collaboré. Le Syndicat doit s'assurer que les moyens nécessaires seront avancés par l'Administration pour sa mise en œuvre.

Il est capital que le Syndicat mette tout en œuvre pour renforcer les capacités de nos représentants syndicaux partout dans le monde et s'assurer que notre personnel puisse assumer leurs responsabilités SST.

Le Syndicat doit également penser à soutenir des initiatives favorables au climat et à l'environnement au sein de l'Organisation. Nous faisons appel à nos membres pour des idées qui pourraient être mises en place.

Au niveau de la protection sociale, nous continuons nos discussions avec l'Administration pour s'assurer que les niveaux de prestations sociales soient garantis pour le personnel, et principalement pour les collègues qui se trouvent sur le terrain et dans des endroits isolés au bénéfice de contrats de coopération technique. Nous nous attelons à ce que le personnel prenne conscience de la situation et s'engage pour renforcer la position du personnel auprès des comités de caisses maladie et de pension – comités conjoints avec l'Administration.

La place de la diversité, inclusivité, l'égalité et l'équité sur le lieu de travail est une notion que le Syndicat s'applique à intégrer dans toutes les négociations avec l'Administration pour s'assurer que les décisions soient toujours prises dans une optique non-discriminatoire. Le Syndicat s'est engagé à soutenir le respect sur le lieu de travail, au siège et hors-siège. Ce sujet sera la teneur d'une campagne qui sera mise en œuvre en collaboration avec l'Administration. Nous travaillons avec d'autres partenaires institutionnels, tel le service de la Médiatrice, GEDI et HRD pour la promotion de la diversité et l'inclusion (politique de l'inclusion des personnes vivant avec un handicap au BIT). Des efforts de sensibilisation, d'information et de plaidoyer sont déployés, en collaboration avec les coordinateurs de UNGLOBE, pour soutenir les personnes LGBTIQ qui pourraient rencontrer certains obstacles.

La place du Syndicat dans les affaires internationales et la protection de l'indépendance de la fonction publique internationale est plus faible si nous ne nous battons pas avec d'autres

syndicats internationaux. Il est important sur le terrain, que les Comités du Syndicat locaux, travaillent avec les FUNSAs pour soutenir des actions communes.

Nous devons également améliorer notre communication interne pour informer nos membres des objectifs des grandes fédérations syndicales et des obstacles rencontrés au niveau mondial.

Nous souhaitons un Syndicat toujours plus fort et mieux équipé. Pour ce faire, le personnel doit être régulièrement informé des activités syndicales, des résultats des différents groupes de travail – souvent en lien avec les nouvelles politiques publiées par l'Administration.

Le Syndicat c'est le personnel !

Il est représenté dans les bureaux, dans les départements, par les représentants syndicaux afin d'être en lien avec toutes les préoccupations du personnel. Ces représentants syndicaux sont régulièrement informés, suivent des formations biannuelles, pour leur permettre d'être efficaces dans leurs fonctions. Le Syndicat représente également les stagiaires. Le Comité des Anciens prend la relève du Syndicat pour le personnel retraité.

La parole est donnée aux stagiaires et aux représentants des anciens. Le Comité des Stagiaires remercie le Syndicat pour sa collaboration. Le Comité des Anciens réitère sa demande d'accès des personnes retraités aux différents bureaux dans le monde et demande l'aide du Syndicat. Cette demande a été soumise de maintes fois.

Le Syndicat c'est aussi le soutien du personnel dans la résolution de différents conflits. Il est là pour informer, suggérer des recommandations, accompagner, faire le suivi des différentes décisions, y compris celles du Tribunal de l'OIT, que la résolution des conflits se fassent de façon formelle ou informelle.

Le Président du Comité des Anciens intervient pour demander si une action commune Section des Anciens/Syndicat pourrait être envisagée dans le but de montrer au personnel actif les activités de la Section des Anciens et les encourager ainsi à la rejoindre lors du départ en retraite.

Cette intervention constitue le 1^{er} amendement au projet de Programme et Stratégie du Syndicat.

La Présidente du Comité de Beirut propose que soit ajouté à l'agenda la gestion de la crise dans de nombreux où le personnel travaille parfois sans bureau officiel du BIT. La Présidente du Syndicat mentionne que ces points sont déjà pris en compte dans le projet de Programme et Stratégie du Syndicat pour l'année 2024 toutefois un amendement est nécessaire et va être ajouté.

Amendement N° 2 proposé : « Renforcer la réponse du Syndicat pour mieux soutenir le personnel et leurs familles dans les situations de crise » à être ajouté à la section 3.

Sans autre commentaire, proposition ou objection, avec ces deux amendements, le projet de Programme et Stratégie du Syndicat pour l'année 2024 est adopté par consensus.

4. Adoption du budget pour l'exercice financier 2024 (SU/AGM/2024/1/D.3)

Le Trésorier présente en détail le budget pour l'exercice financier 2024. Les dépenses estimées étant équivalentes aux recettes estimées, le budget devrait être à l'équilibre.

Aucune question n'est soulevée dans l'Assemblée.

Le budget pour l'exercice financier 2024 est adopté par consensus.

Daniel Rojas présente le SUAF. Le rôle du SUAF est d'examiner toutes les demandes et essayer d'appliquer au plus juste le principe de solidarité. Les chiffres seront présentés dans l'Assemblée Générale suivante (Octobre 2024).

Le Comité SUAF réunit 5 personnes qui travaillent ensemble depuis plusieurs années mais nécessiterait quelques personnes supplémentaires pour renforcer l'efficacité. Il est important, principalement dans les régions, que le personnel conscient de certaines difficultés pouvant toucher le pays - telle une catastrophe naturelle - en avertisse le fonds pour permettre au Comité de soutenir au mieux les collègues.

5. Questions Réponses

Ce point est rapporté séparément.

Clôture de la séance à 15h55
