



28 janvier 2025

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE  
DEUXIEME SESSION**

**17 octobre 2024**

**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 une session hybride en présentiel et en format virtuel.

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

L'interprétation est disponible dans les trois langues de travail de l'OIT, soit en anglais, en français et en espagnol.

L'Assemblée générale est un moment clé pour le Syndicat qui nous permet de faire rapport aux membres de nos activités de cette année 2024.

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

Le Président de l'Assemblée générale est élu pour les deux sessions. M. Dan Cork ayant été élu pour la première session, la Présidente du Syndicat lui demande de rejoindre le podium et lui donne la parole.

**2. Adoption de l'ordre du jour (doc. [SU/AGM/2024/2/D.1](#))**

Le Président de l'Assemblée présente le document SU/AGM/2024/2/D.1 et 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.

L'objectif premier du Syndicat est de mettre à la disposition de nos membres et de tous nos collègues de l'OIT les informations que les membres du Comité considèrent comme essentielles pour une bonne compréhension de leurs droits. A cet effet, la Présidente du Syndicat présente les vidéos récemment enregistrées, « vos droits en bref », traitant de la mobilisation et des sujets clé sur lesquels travaillent les membres du Comité. Elle propose aux membres de l'Assemblée de se prononcer sur les sujets dont ils voudraient se voir informer par le Syndicat par le biais d'un formulaire en ligne dont le lien est partagé avec l'ensemble des participants. Parmi ces sujets, les cinq sujets ayant rassemblé le plus de voix seront identifiés, puis, parmi ces cinq sujets les membres voteront pour les trois sujets que le Syndicat traitera dans un futur proche.

La Présidente lance le vote qui durera jusqu'à la fin de 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 rapport d'activités 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 procède à la présentation du rapport – rapport disponible sur le site intranet du Syndicat. Deux thèmes majeurs seront développés durant cette Assemblée :

- Les conditions de la négociation collective et l'état d'avancement des négociations en cours, présentés par la Présidente.
- Comment le Syndicat sert ses membres ? Quelle est son organisation interne ? Thèmes présentés par le Vice-président et la Secrétaire générale.

Pour faire suite aux négociations, deux accords ont été signés en 2023 et le Syndicat doit s'assurer de leur bonne mise en œuvre au siège et sur le terrain :

- La politique des aménagements du temps de travail, politique entrée en vigueur en juillet 2023 avec une phase test de 18 mois. L'Administration et le Syndicat récolteront les données nécessaires dès la fin de l'année 2024 et discuterons de l'amélioration de sa mise en œuvre. Le Comité suit de près ce sujet, au siège et sur le terrain.
- La politique des congés parentaux, accord collectif signé également en 2023, qui se veut plus inclusif, qui allonge la période de congés parentaux et s'assure du remplacement des collègues.

L'année dernière, 2023, a également été marquée par :

- Le lancement d'un processus d'accord sur de nouvelles descriptions de postes génériques au siège pour les collègues des services généraux et pour le personnel professionnel dans

le monde entier – processus toujours en cours. Ce processus est une révision de l'ensemble des familles d'emplois et la mise à niveau des familles génériques.

- La négociation des modifications apportées au Chapitre 12 du Statut du Personnel, relatif aux mesures disciplinaires. Le Syndicat a mis en avant la nécessité de mesures disciplinaires plus progressives et plus proportionnelles. Le Comité du Syndicat a accepté la création d'un comité disciplinaire qui conseille le Directeur-général sur les mesures à prendre à la suite de certaines enquêtes ou de certains mécanismes formels de règlement des griefs.

Le plan de travail pour 2024 était d'examiner l'annexe de l'accord de reconnaissance et de procédure - une convention collective entre le Syndicat du personnel et l'administration - qui fournit le cadre de la négociation collective et du dialogue social au sein de l'OIT.

La révision de la politique de sécurité et de santé au travail – en cours depuis un temps certain – progresse et le Syndicat espère un texte et un accord finaux d'ici à la fin de l'année 2024.

La nouvelle politique d'emploi des personnes handicapées et du personnel ayant un dépendant souffrant d'un handicap, est également en discussion depuis plus d'un an et espère une conclusion rapide.

Le dernier sujet est la révision des procédures du comité de compensation - organe mixte Administration/Syndicat - qui examine la manière dont l'Organisation reconnaît son rôle dans la survenue de certaines affections médicales.

Les trois sujets suivants sont des priorités pour le Syndicat mais les progrès demeurent insuffisants :

- Révision de la politique anti-harcèlement,
- Stratégie de formation,
- Alignement de la mobilité entre le personnel sous contrat TC et le personnel sous contrat RB.

La politique des contrats reste une priorité dans les négociations avec l'Administration.

Le Syndicat et l'Administration ont signé, en octobre 2023, un protocole d'accord sur le programme de travail articulé autour de deux phases.

La phase 1 a bien progressé, les collègues ayant accumulé cinq ans de service à l'OIT sont considérés comme des candidats internes dans le cadre des procédures pour les concours du CRAM. Le Syndicat se concentre également sur la mobilité géographique et a inclus, sur le sujet, une interview du candidat et la prise en considération des rapports de performance au niveau du recrutement au stade 2, pour le personnel de la catégorie organique, sous contrat du budget régulier.

Bien que le Syndicat et l'Administration se soient accordés sur le sujet, le Syndicat cherche à s'assurer, selon les accords négociés, que les collègues recrutés au bénéfice d'un contrat financé par la coopération technique se voient attribués un contrat d'une durée de deux ans. La mise en œuvre est parfois difficile.

Le dernier point de la phase 1 demeure le réemploi des collègues à la fin de leur projet.

Le point suivant, sur lequel le Syndicat et l'Administration ont trouvé un accord, est de revoir les modalités du centre d'évaluation en vue de le rendre plus accessible - également pour les collègues sous contrat financés par la coopération technique. La discussion s'axe également sur la coupure entre les contrats et l'impact sur l'ancienneté.

Les négociations en cours finalisent les accords sur la mobilité et les opportunités de développement de carrière, pour tous les collègues, indépendamment de la source de financement de leurs contrats

Toutes ces mesures nécessitent une modification, à différents niveaux, du Statut du Personnel mais cette approche est basée sur les intérêts communs, le maintien de l'esprit du dialogue social et de la volonté d'aller de l'avant et de trouver des solutions dans le cadre des mandats respectifs.

Comment le Syndicat sert ses membres ?

- Par le biais de la négociation collective entre le Syndicat et l'Administration.
- En s'efforçant de garantir la sécurité des conditions de travail.
- Au travers du soutien juridique offert au personnel par la conseillère juridique en poste au Syndicat.
- En favorisant un sentiment d'appartenance à une communauté, en promouvant la solidarité et le soutien mutuel au sein du personnel.

Les objectifs du Syndicat sont de renforcer le personnel pour qu'il puisse être acteur dans l'amélioration des conditions de travail.

Le Syndicat et sa répartition géographique.

Le Syndicat est représenté dans toutes les régions du monde, tous les bureaux de l'Organisation ont un Comité local.

- Une répartition proportionnelle à travers les différentes régions
- Les membres du Syndicat se répartissent de manière proportionnelle au personnel actif dans les différentes régions (30% au siège, 26% en Asie et le Pacifique, 26% en Afrique, 12% dans les Amériques et 6% en Europe et dans les pays arabes).
- Le Syndicat est représenté du siège aux bureaux-projets. Le Comité global au siège est composé de 16 membres élus par les membres de toutes les régions confondues, sont ensuite élus les titulaires régionaux qui représentent leur région avec leur substitut au siège pour assurer une meilleure communication et chaque bureau élit également son Comité local qui peut être composé des membres du bureau pays ou des bureaux projets. Au siège, chaque département élit aussi son représentant syndical qui représentera ses collègues.

Cette répartition permet de s'assurer que tous les fonctionnaires où qu'ils se trouvent puissent se trouver représentés par leur Syndicat.

- Un réseau pour aider tous les membres : nous devrions tous avoir les mêmes droits !

- Ce réseau permet au Syndicat d'aider tout le personnel et s'assurer que chacun puisse prétendre à avoir les mêmes droits.
- Un Syndicat mieux équipé qui se réinvente constamment pour être plus proche de tous ses membres,

Le Syndicat travaille pour mieux s'équiper et se réinvente constamment selon les besoins.

- Information et formation régulières des représentants syndicaux dans le monde. Le Syndicat a renforcé les connaissances de ses représentants syndicaux, au siège et dans le monde, en organisant sur une base mensuelle des sessions de formation sur leur rôle de représentant syndical, sur les sujets pointus que défend et négocie le Syndicat et des sessions d'informations – entre autres cette année, une formation pour les nouveaux élus, le R&S, la sécurité et la santé au travail, les congés parentaux, la mobilité, l'éthique. Ces sessions sont destinées à tous les représentants syndicaux dans le monde pour que chacun ait le même niveau de connaissance et d'information.
- Communication à tout le personnel des réalisations du Syndicat. Afin de communiquer au plus près avec tout le personnel, plusieurs ressources sont à disposition : un broadcast mensuel présente les activités du Syndicat dans le mois écoulé ; des communications par email fournissent les informations et explications nécessaires pour appréhender certaines décisions administratives (enquêtes, salaires, pension et autres), les articles du blog qui peuvent toucher tous les sujets et bien entendu les événements organisés pour célébrer certaines journées importantes et se rapprocher du personnel.
- Importance de l'adhésion de la jeune génération

Le Syndicat existe depuis plus de 100 ans, et a vu passer de nombreuses générations de fonctionnaires et ce renouvellement doit perdurer.

- Pour prendre le relai
- Pour faire remonter des nouvelles problématiques

Nous insistons pour que la jeune génération, fraîchement fonctionnaire du BIT, vienne nous rejoindre pour petit à petit, prendre le relai, donner sa voix à des problématiques émergentes dans les nouvelles règles de travail.

L'adhésion du personnel au Syndicat lui donne force et lui donne plus de poids pour négocier nos droits avec l'Administration. Le monde du travail change, nos acquis sont sans cesse challengés et de nouvelles batailles émergent pour la défense de nos droits du travail. Pour nous tous, le Syndicat ne peut pas passer à côté.

Le Président donne la parole aux titulaires régionaux pour résumer les points traités dans le rapport pour leur région respective.

**La parole est donnée à Bertrand Remy Kama Kama pour l'Afrique** qui informe l'Assemblée que les comités locaux du Syndicat ont été renouvelés à 100 % pour les deux prochaines années. Cela inclut également sa propre réélection en tant que membre titulaire, et celle de Mme Abdallah en tant que membre suppléant, pour un nouveau mandat de deux ans. Il assure les membres de leur engagement à poursuivre tous les efforts pour défendre les intérêts de chacun des membres.

Le mois dernier, la région Afrique a tenu sa 9ème réunion régionale du Syndicat à Dar es Salaam. Les conclusions de cette réunion seront transmises au Directeur général, avec copie à la Directrice régionale pour l'Afrique dans les jours à venir. Ce rapport met en lumière une résolution adoptée à l'unanimité par tous les représentants syndicaux pour l'Afrique concernant le processus de recrutement et de sélection du personnel local, indépendamment des sources de financement. La mise en œuvre de cette résolution est prévue pour entrer en vigueur dès le 1er janvier 2025, à défaut de mesures d'atténuation. Les détails seront à disposition dès que le rapport sera rendu public.

M. Kama Kama remercie la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS) pour l'annonce du lancement imminent du projet pilote sur le principe du tiers payant, une avancée significative qui bénéficiera à tous.

### **Le Président donne la parole à Maria Elena Lopez Torres, titulaire pour la région des Amériques.**

La réunion régionale s'est tenue en juillet dernier avec la participation de huit représentants du Syndicat de la région. La Présidente du Syndicat du personnel de l'OIT et les délégués régionaux titulaires et suppléants ont assisté à la réunion. Au cours de cette réunion de cinq jours, les présidents du Syndicat du personnel des bureaux de la région ont participé, débattu, revu, échangé et discuté des sujets suivants :

- Climat de travail et gestion des conflits
- Recrutement et sélection
- Mobilité, etc.

L'une des questions les plus préoccupantes dans la région est le climat de travail et la gestion des conflits. Les représentants syndicaux constatent une augmentation des conflits professionnels, créant un climat de travail défavorable au bien-être du personnel. Le Syndicat souhaiterait que l'Administration mette en place des mécanismes de communication efficaces au sein des bureaux et une culture de travail, respectueuse et collaborative, dans laquelle les managers interviennent de manière opportune et efficace pour résoudre les conflits. Les comités syndicaux locaux et la titulaire régionale ont soutenu le personnel dans les bureaux où des problèmes ont eu lieu.

La délégation régionale a accueilli chaleureusement la collègue Mme Ana Virginia Moreira, qui a pris ses fonctions en janvier 2024 en tant que Directrice régionale du Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes lui souhaitant beaucoup de succès dans ses fonctions. La délégation régionale souhaite également la bienvenue au collègue M. Eliel Hasson qui a pris ses fonctions en septembre 2024 en tant que directeur du bureau de San José et lui souhaitons beaucoup de succès dans ses nouvelles fonctions.

### **Le Président donne la parole à Gwendolyn Fabros, titulaire pour la région Asie-Pacifique.**

Mme Fabros remercie le Comité et le secrétariat de la CAPS et le Secrétariat pour leur soutien, leur approbation et la mise en œuvre prochaine du projet pilote pour les paiements directs des soins médicaux ambulatoires.

En consultation avec quatorze représentants du syndicat de la région, les collègues des projets de coopération technique en poste dans les pays et les bureaux locaux sont encore loin d'avoir obtenu les concessions nécessaires en matière de sécurité de l'emploi.

Elle souligne que la région reconnaît pleinement la nature et les limites des contrats d'emploi dans le cadre des projets de coopération technique, mais que plusieurs mesures pourraient être prises pour promouvoir la sécurité de l'emploi des collègues, en particulier : (i) une reconnaissance effective du personnel en poste depuis longtemps dans les projets de coopération technique au cours du processus de recrutement et de sélection ; et (ii) une forte détermination à donner la priorité au personnel interne - lorsqu'il y a suffisamment de candidats internes - qui se bat pour le maintien de leurs emplois à l'OIT et qui cherche à faire évoluer leurs carrières au sein de l'Organisation.

Elle apprécie la récente convention collective qui reconnaît les collègues de la coopération technique qui ont servi le BIT pendant cinq ans comme des « candidats internes ».

Mais que signifie être un « candidat interne » sur le terrain, en particulier dans la région Asie-Pacifique, lors du processus de recrutement et de sélection ? Obtiennent-ils des points supplémentaires dans les critères de sélection ? Ou bien est-ce tout simplement être considéré comme les candidats ordinaires ? Continueront-ils à nager plus fort pour leur survie au sein de l'OIT, tout comme un candidat externe ? Continueront-ils à satisfaire déraisonnablement la direction afin de garantir votre survie au sein de l'Organisation ?

En accord avec son premier point, le Syndicat de la région négocie une plus grande participation du Syndicat du personnel à plusieurs étapes du processus de recrutement.

Elle souligne que l'intention du Syndicat du personnel de participer aux processus de recrutement et de sélection est d'aider et de garantir des contrôles et des équilibres qui favorisent la transparence et l'équité au sein de l'Organisation, ce qui à son tour contribue à la prévention des litiges liés au processus de recrutement et de sélection.

Elle s'interroge sur l'énorme divergence entre les quatre régions de l'OIT en ce qui concerne l'autorisation de la participation du Syndicat du personnel au processus de recrutement et de sélection.

Le dialogue social ne fait-il pas partie de l'ADN du fonctionnaire de l'OIT ? N'est-ce pas que le soutien à la négociation collective et au syndicalisme sont les principes fondamentaux de l'OIT ? Elle souhaite que la direction régionale demeure ouverte au syndicalisme au sein de l'OIT et veille à ce que l'importance du dialogue et de la négociation soit reconnue dans tous les bureaux de la région.

Elle fait part de son appréciation pour le programme mondial en cours pour un environnement de travail sûr et respectueux. La région Asie souhaiterait davantage d'interventions et un suivi continu de ses progrès et demandons à la direction un approfondissement de ce programme pour déterminer et traiter les causes profondes de l'érosion visible de la culture du respect dans plusieurs bureaux nationaux.

Sachant que ce problème ne sera pas résolu du jour au lendemain, elle appelle à un suivi renforcé de la situation jusqu'à ce que la culture du « respect » et de la « sécurité » soit rétablie.

**Le Président donne la parole à Eva Mihlic, titulaire pour les régions d'Europe et des Pays Arabes.**

Le conflit armé à Gaza et sa propagation au Liban affectent gravement non seulement le personnel de l'OIT, mais aussi plus de 200 collègues des Nations unies qui ont déjà perdu la vie dans la région.

La guerre en Ukraine se poursuit et le bien-être de notre personnel dans le bureau de pays de Kiev, en pleine expansion, est primordial.

Le Syndicat du personnel souhaite - une fois de plus - remercier les collègues du département SECURITE qui apportent un soutien inestimable dans ces circonstances tragiques.

La guerre fait également des ravages au sein de l'équipe de Moscou, répartie entre Moscou et Budapest. Cette solution de relocalisation provisoire a été prolongée pour une durée indéterminée, mais le soutien apporté par l'équipe à la sous-région reste impeccable. La sécurité de l'emploi des collègues concernés est cruciale.

Parmi les problèmes signalés par d'autres bureaux, Mme Mihlic cite les relations toxiques et le manque de sécurité psychologique sur le lieu de travail, l'absence de processus de recrutement et de sélection transparents, les contrats précaires et le manque de communication de la part de la direction.

Le Syndicat du personnel s'engage auprès de la direction pour atténuer et résoudre de manière constructive ces situations, mais dans des lieux d'affectation tels qu'Ankara, où la direction n'est pas ouverte au dialogue, les circonstances restent difficiles pour le personnel. Le Syndicat continuera néanmoins à rechercher des voies de coopération et à soutenir les collègues par tous les moyens possibles.

**Le Président donne la parole à Cristina Pierini, titulaire pour le Centre International de Formation à Turin.**

Le Comité syndical du personnel de Turin et la direction du Centre international de formation de l'OIT ont décidé de s'engager dans un réel processus de négociation collective afin d'établir une nouvelle convention collective pour la période biennale 2024-25.

Cet accord vise à favoriser un environnement positif pour le progrès et l'amélioration des conditions de travail à l'ITCILO par le biais d'un dialogue constructif, d'un respect mutuel et d'un désir partagé de parvenir à des résultats qui profitent à l'ensemble du personnel.

L'engagement renouvelé du Comité mixte en faveur du dialogue social doit adhérer aux principes de respect mutuel et d'objectifs partagés, favorisant un environnement propice à l'avancement et à l'amélioration des conditions de travail. Le Syndicat du ITCILO a collaboré étroitement avec le personnel pour préparer une proposition détaillée.

Ces propositions ont été partagées avec la direction de l'ITCILO. Le Comité du Syndicat du personnel, a soumis une proposition visant à améliorer les processus de concours dans le but d'offrir au personnel de l'ITC de meilleures opportunités de développement de carrière. L'engagement du Syndicat à défendre les droits et le bien-être de tous les membres du personnel est sa priorité



fondamentale. Elle souhaite que tous les efforts collectifs, en faveur d'un lieu de travail équitable, solidaire et progressif, se poursuivent.

**Le Président donne la parole à François Kientzler, Secrétaire générale du Bureau de la section des anciens fonctionnaires.**

La section des anciens fonctionnaires a passé une période difficile durant le Covid, période où les anciens fonctionnaires n'avaient accès au BIT ni physiquement ni par internet. La situation s'étant améliorée, la section a pu lancer des élections – élections ayant lieu tous les deux ans – et a pu reprendre un rythme plus normal d'activités. M. Kientzler remercie la Présidente du Syndicat qui participe aux réunions du bureau de la section des anciens fonctionnaires et permet ainsi une information réciproque.

Au niveau des activités de la section des anciens, de nombreux progrès ont été fait en termes de communication pour une meilleure communication avec les retraités membres – environ 900 – au travers du nouveau site internet, facebook et la revue papier publiée par la section. Le Bureau a rencontré en début d'année les titulaires régionaux pour discuter de l'accès au bureau parfois difficile dans certaines régions, ainsi que la Directrice des ressources humaines au siège pour que l'accès au siège pour les personnes retraitées des autres organisations et les conjoints soient rétabli. M. Kientzler fait toutefois remarquer que la décision ne semble pas avoir été communiquée à la sécurité. Ont été également discuté le lancement d'activités intergénérationnelles et la reprise du cercle d'art soutenu par la section des anciens.

M. Kientzler donne la parole à Catherine Comte-Tiberghien pour informer l'Assemblée des liens entretenus entre la section des anciens et les associations du personnel retraité des autres organisations internationales au sujet principalement des caisses maladie et pension. Mme Comte-Tiberghien revient sur la journée intergénérationnelle organisée à l'initiative de la section des anciens pour créer un pont entre les générations. Journée à laquelle de nombreux actifs ont participé et, bien que la table ronde ait été un peu courte, elle a marqué un premier pas. Premier pas qui a semblé intéresser le département des Ressources humaines. La section des anciens reste donc dans l'attente de proposition pour d'autres initiative.

Mme Comte Tiberghien rappelle que la section des anciens fait partie intégrante du Syndicat – ce qui en fait sa force - et a des représentants dans l'association des anciens fonctionnaires internationaux mondiale où sont évoquées les questions liées aux caisses maladies et à la caisse de pension.

**Le Président donne la parole à la représentante du Comité des stagiaires, Moa Lindgren.**

Moa Lindgren est accompagnée de Peter Wood, l'un des deux coprésidents du conseil. La deuxième coprésidente, Manal Al-Jalal, s'excuse de ne pouvoir être présente.

Mme Lindgren remercie l'Assemblée d'avoir invité le Comité des stagiaires à participer et de lui donner l'occasion de s'adresser au personnel lors de cette session. Le conseil est fier de défendre les intérêts des collègues stagiaires et est reconnaissant de la confiance qu'ils lui accordent.

Mme Lindgren remercie le Syndicat du personnel pour le travail qu'il accomplit, en particulier lorsqu'il s'agit de représenter les stagiaires et leurs droits au sein de l'OIT. Les efforts déployés pour

leur servir de voix unifiée garantissent l'amélioration continue de l'expérience des stages. Dans ce cadre, elle tient à remercier le Syndicat pour avoir facilité la réunion avec le Directeur général Hougbo en juin, événement très apprécié et couronné de succès.

Cette année, le travail du Comité des stagiaires se concentre sur deux domaines principaux. Tout d'abord, en reconnaissant l'importance des échanges enrichissants avec les collègues stagiaires dans les bureaux du monde entier. Le Comité a entamé un dialogue avec les bureaux régionaux, première étape pour s'assurer que tous les stagiaires du monde entier bénéficient des mêmes expériences et des mêmes opportunités, mais aussi pour partager les connaissances des différentes régions. Par conséquent, Mme Lindgren aimerait profiter de cette occasion pour inviter tous les stagiaires qui assistent virtuellement à cette réunion depuis les bureaux régionaux, nationaux et de projets à prendre contact avec le Comité des stagiaires.

Deuxièmement, le Comité a élaboré une proposition d'augmentation de l'allocation en mai, espérant que la prochaine réforme de l'établissement des normes au secrétariat de l'ONU donnera un élan à cette proposition. Il est important que le programme de stages de l'OIT conserve sa première place dans l'indice de qualité des stages de l'ONU, et le conseil compte sur le soutien du syndicat du personnel pour faire avancer cette proposition.

Le Comité souhaite approfondir sa collaboration avec le syndicat du personnel et pense que ces domaines constituent d'excellentes occasions de le faire. Il remercie le Syndicat d'apprécier la compétence et l'ambition des stagiaires de l'OIT et se réjouit d'apprendre du Syndicat au fur et à mesure du travail commun.

**La présentation du rapport d'activité du Syndicat est terminée et le Président ouvre une session questions/réponses à l'Assemblée.**

Une question est posée concernant l'ouverture des allocations d'études au personnel local (NO et GS).

L'allocation aux études fait partie du régime d'indemnisation octroyé au personnel des catégories organique et supérieure (P et D), régime actuellement en cours de révision auprès de la CFPI – les associations des Nations unies font partie des consultations et des négociations. Le maintien des allocations aux études serait déjà un succès. Cette composante est examinée de près et pourrait être remplacée par une compensation différente. La Présidente rappelle aux membres de prendre part aux enquêtes qui seront très certainement lancées sur ces problématiques par la CFPI, pour s'assurer de faire valoir les droits du personnel.

Il est rappelé que ces problématiques passent en premier lieu par la CCISUA (fédération à laquelle appartient notre Syndicat) et il n'a jamais été envisagé que cette allocation puisse s'appliquer au personnel local de par la nature de cette allocation.

Une membre s'exprime sur le fait qu'il s'agit d'une question de justice sociale, que ce droit soit égalitaire et s'applique à tous les membres du personnel et que le fait que ça n'existe dans aucune autre organisation n'est pas une raison suffisante. Le BIT pourrait être le précurseur. Elle demande au Syndicat de plaider cette cause.

Mme Comte-Tiberghien, ancienne Présidente du Syndicat, intervient pour préciser que ce problème existe depuis des années mais que le Syndicat n'est pas en mesure de livrer une telle bataille, qui sera très certainement vouée à l'échec. Cette allocation aux études a été créée pour permettre aux enfants du personnel international - qui voyageait d'un lieu d'affectation à un autre – d'avoir une continuité dans leurs études et dans leur langue, en opposition au personnel local qui est en mesure d'envoyer ses enfants dans les écoles locales, n'étant pas destiné à être affecté dans d'autres lieux d'affectation. Il s'agit du principe de Fleming pour le calcul des émoluments du personnel international. Bien que s'agissant d'un grand facteur de frustration il s'agit de la structure même des Nations unies.

Le Président reprend la parole et précise que ces questions ne sont pas en rapport avec les points discutés dans le rapport. Toutefois, il demande s'il y a une demande formelle de l'Assemblée au Syndicat pour que ce point fasse partie des priorités du Syndicat.

Il suggère que le point « allocation aux études pour le personnel local » soit rediscuté. La Présidente du Syndicat propose qu'il soit intégré au programme d'activité pour 2025, tenant compte des commentaires qui ont été mentionnés et des explications qui ont été données sur la limitation, sur la base des principes dont les salaires des fonctionnaires sont calculés et couverts.

En réponse à une question sur la sécurité, le Président de l'Assemblée précise que le programme permanent de sécurité et de santé au travail prend en compte le bien-être et la sécurité des collègues et de leurs familles. L'année passée, les collègues du Soudan ont été évacués au Caire avec le soutien de l'Administration, Administration très attentive à la situation dans les Etats arabes et en Ukraine.

***Sans autre commentaire, proposition ou objection, le rapport d'activité du Syndicat pour l'année 2024 est adopté par consensus.***

#### **4. Adoption du budget pour l'exercice financier 2024 (SU/AGM/2024/2/D.3) et du rapport des vérificateurs aux comptes pour l'exercice 2023 (SU/AGM/2024/2/D.3/Add)**

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.

Le Président ouvre la discussion à l'Assemblée.

Un membre intervient pour préciser qu'il a noté dans les comptes une augmentation des recettes de cotisations, et demande si elle est attribuée à une augmentation du nombre d'adhésion, un changement dans les lieux d'affectation ou autres. Il propose que ces indicateurs, telle la mobilité, les changements de contrats, soient suivis.

Le Trésorier confirme. Cette augmentation est due à une augmentation des adhésions mais également aux intérêts bancaires.

Il est précisé que le nombre de membres en valeur absolue augmente mais que le ratio demeure stable (le nombre de fonctionnaires du BIT ayant augmenté).

***Le budget pour l'exercice financier 2024 et le rapport des vérificateurs aux comptes pour l'exercice 2023 sont adoptés par consensus.***

**5. Nomination des vérificateurs aux comptes ([SU/AGM/2024/2/D.4](#))**

Sont nommés pour l'exercice financier 2024 :

- Olivier Chaillet
- Sylvain Delaprisson
- Stéphane Guyot

**Le document SU/AGM/2024/2/D.4 est adopté.**

**6. Rapport du Fond d'entraide SUAF ([SU/AGM/2024/2/D.5](#))**

Le Président de l'Assemblée présente le document SU/AGM/2024/2/D.5 et donne la parole à Daniel Rojas, membre de la Commission du SUAF.

M. Rojas présente le SUAF, indépendant du fond d'entraide du Syndicat et toutefois très relié au Syndicat. Le rôle du SUAF est d'apporter une aide financière aux collègues en difficulté – retraités ou membres actifs – et est basé sur le principe de solidarité. Il existe des conditions requises pour prétendre à cette aide financière.

La Commission du SUAF réunit 5 personnes qui examinent et discutent toutes les demandes. La majorité des membres doit s'accorder pour que la demande soit octroyée. Le fond existe depuis de nombreuses années, 1200 crédits ont déjà été accordés pour un montant de CHF 650'000.--.

L'activité de 2024 a suivi la même tendance que dans les années précédentes, 3 crédits et une allocation unique ont été accordés cette année, pour un montant de CHF 28'800.--.

Les actifs du fond à la clôture 2024 s'élève à CHF 498'333, montant divisé en 3 comptes différents : à l'UBS pour permettre les virements, un compte H se situant au BIT et permettant de faire les déductions sur salaire pour les remboursements, et une dernière partie placée auprès de la MEC pour percevoir les intérêts.

Aux vues des résultats, le fond est actuellement en bonne santé financière.

Le Président remercie M. Rojas et les membres du Comité et encourage les membres à faire des dons auprès du SUAF.

Un membre de l'Assemblée demande la parole et s'enquiert des moyens disponibles pour rendre ce fonds plus visible. Cette visibilité est capitale pour les gens se trouvant en position d'extrême précarité.

M. Rojas répond que c'est une discussion qui a déjà eu lieu au sein du Comité pour instaurer un changement, en termes de marketing et de communication, sans pour autant – au regard de la taille de ce fonds – laisser penser au personnel qu'il sera en mesure de répondre à toutes les demandes. C'est la condition pour que ce fonds soit durable.

***Le document SU/AGM/2024/2/D.5 est adopté.***

Le Président reprend la parole et annonce les cinq thèmes plébiscités pour les vidéos à venir « vos droits en bref » produites par le Syndicat.

Les thèmes sont :

- La mobilité
- Le harcèlement sur le lieu de travail
- Le recrutement et la sélection
- L'aménagement du temps de travail
- La sécurité et la santé au travail, incluant la santé mentale.

Le Président demande aux participants, parmi ces cinq thèmes de choisir les trois thèmes qui seront le sujet des vidéos à venir. Il ouvre le vote.

**7. Dispositions pour les élections du Comité du Syndicat (et nomination des scrutateurs et de la Commission électorale (SU/AGM/2024/2/D6))**

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 2025.

Au niveau de la Commission électorale, les membres souhaitent continuer leur mandat pour l'année 2025 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.***

**Le document (SU/AGM/204/2/D.6.Add) est soumis pour information**

Ce document présente les candidats aux élections.

Certains membres du Comité ont choisi de ne pas se représenter, Ambra Migliore, Carlos de Magalhaes, Zoltan Gegeny et Carlos Carrion-Crespo. Le Président les remercie pour leur engagement.

Les élections sont ouvertes depuis le 14 octobre jusqu'au 14 novembre 2024.

Les résultats seront promulgués le 15 novembre 2024.

Une question est soulevée dans l'Assemblée concernant l'enquête sur le personnel, récemment véhiculée par les Ressources humaines auprès du personnel de l'OIT, mise en place par Mc Kinsey, quant à la vision du Syndicat d'une part et d'autre part sur l'analyse des résultats et ses conséquences.

Ce genre d'enquête a déjà été mise en place au sein de l'OIT trois ou quatre fois, plus ou moins au moment où le BPR avait été introduit, dans le but de recueillir le sentiment du personnel. Le but pourrait être louable pour autant que les résultats soient correctement analysés et compréhensible, que les besoins du personnel et son opinion soient pris en compte

Par le passé, le Syndicat du personnel a été consulté sur le lancement de l'enquête ainsi que sur certaines questions. Sur cette enquête, en collaboration avec les Ressources humaines, le Syndicat a préparé les questions relatives à l'aménagement du temps de travail – l'ensemble des questions n'a malheureusement pas été reflété dans l'enquête.

Être consulté sur l'enquête ne signifie pas l'organiser.

Le Syndicat s'inquiète quant au caractère anonyme de cette enquête et à sa confidentialité. Il est conscient que certaines questions posées permettront aisément d'identifier les fonctionnaires.

Au cours de cette réunion, certains points ont été soulevés relatifs au bien-être du personnel en ce qui concerne l'allocation d'éducation, la sécurité et le Syndicat a entendu l'appel du personnel.

Ces points seront proposés aux groupes de travail qui prendront leurs fonctions dès la nomination du nouveau Comité, soit le 1<sup>er</sup> décembre 2024, dans les limites du temps et des ressources dont le Syndicat dispose et, bien sûr, dans les limites de ce qu'il peut négocier.

Les objectifs de travail du Syndicat pour l'année 2025 seront soumis au vote de l'Assemblée qui se tiendra au mois de février 2025.

**Clôture de la séance à 15h58**

---