

SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'OIT

Publication:
[Lien vers le document](#)

SU/AGM/2025/1/D.2
20 février 2025

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE **PREMIÈRE SESSION**

20 février 2025

Programme et stratégie du Syndicat du personnel **pour l'année 2025**

Il est demandé à la première session de l'Assemblée générale annuelle d'examiner la proposition ci-jointe, conformément à l'article 14(b) des Statuts du Syndicat du personnel.

Le Programme et stratégie du Syndicat pour 2025 ci-joint vous est soumis pour discussion, modification et adoption.



Programme et stratégie du Syndicat du personnel pour l'année 2025

Nous y sommes ! Voici l'année qui doit être pour nous l'occasion de faire le point sur la mise en œuvre des objectifs fixés dans notre stratégie quinquennale 2020 – 2025. Les défis restent bien réels, ancrés dans les bouleversements majeurs et non planifiés dans l'organisation du monde du travail, qui ont touché directement notre façon de travailler et de concevoir les relations et les conditions de travail, mais aussi l'enlèvement de situations inadmissibles concernant la précarité, des inégalités de traitement et l'insécurité et la volatilité des environnements politiques, économiques et sociaux.

2024 – comme résumé dans notre Rapport d'activité présenté lors de l'Assemblée générale annuelle en octobre – fut une année intense, nous permettant d'avancer sur les grands chantiers de négociations, mettant en œuvre des négociations sur la base de l'identification d'intérêts communs, et avançant sur les thématiques de mobilité de développement de carrière, l'alignement des conditions contractuelles pour tous les collègues, quelle que soit la source de financement. Nous avons aussi mené un programme très intensif de formation et de campagnes de communication afin de continuer à renforcer nos structures internes pour mieux vous représenter et vous défendre.

Pour cette année 2025, les axes que vous voyez détaillés dans ce rapport permettront, nous l'espérons, de finaliser nombre de chantiers en cours et d'organiser notre assemblée globale à l'automne, occasion de renouveler notre stratégie et nos moyens d'action pour les 5 ans à venir :

- La finalisation et mise en œuvre de nouveaux accords collectifs et négociations sur l'alignement des conditions contractuelles au-delà de la source de financement des contrats, sur la mobilité, sur la lutte contre le harcèlement et la promotion du respect sur les lieux de travail, sur la promotion de la diversité et la santé et sécurité au travail. Il nous faudra également faire le suivi et évaluer la mise en œuvre des nouveaux accords collectifs et le statut du personnel les modalités de travail flexible en particulier, et l'introduction des descriptions de tâches génériques pour les catégories services généraux au siège et professionnelles globalement.
- La préparation et la tenue de notre assemblée mondiale ; nous continuerons bien sûr à renforcer nos structures internes pour mieux vous représenter et vous défendre, avec une consultation sur notre organisation et fonctionnement internes, une amélioration continue de notre capacité à mobiliser et mieux communiquer, un renforcement de nos actions avec et pour le terrain et les collègues vulnérables et précaires.

Il nous reste encore beaucoup à faire pour répondre aux attentes de nos collègues, pour nous assurer que l'OIT « joint le geste à la parole » en ce qui concerne les conditions de travail de son personnel, et pour veiller à ce que l'OIT soit une sauvegarde des principes et des valeurs de la fonction publique internationale. Nous devons voir l'humain avant tout. Ceci peut sembler galvaudé. Mais nous avons besoin, sur nos lieux de travail, de relations interpersonnelles plus humaines.

Le Syndicat est votre syndicat, nous sommes à l'écoute de vos suggestions, nous dépendons de votre appui et nous attendons vos retours et suggestions sur les propositions exposées dans le rapport en vue d'adopter son contenu, afin que vos représentants puissent commencer leur travail avec un mandat fort.

NOTRE VISION, NOTRE MISSION, NOS OBJECTIFS, NOS MOYENS D'ACTION 2020-2025

VISION

Un Syndicat du personnel mondial qui, à l'aube de son second Centenaire, accompagne la transformation de l'OIT et garantit un environnement de travail décent, en représentant tout le personnel* en tant que partenaire égal et solide dans le dialogue social.

MISSION

Nous promouvons la justice sociale, l'équité et l'égalité pour tout le personnel* afin d'avoir UNE SEULE OIT

en :

- mobilisant et nous organisant en vue d'un Syndicat du personnel encore plus fort et mieux équipé ;
- sauvegardant et améliorant les conditions de travail et d'emploi décents pour tout le personnel de l'OIT ;
- négociant des accords collectifs justes, transparents et efficaces avec l'Administration.

* « Tout le personnel » inclut toutes les catégories, sans aucune distinction quelle qu'elle soit.

Relations professionnelles :

- ✓ *Garantir que le dialogue social et la négociation collective soient pérennes et efficaces grâce à la mise en œuvre effective de l'Accord de reconnaissance et de procédure (2000).*

Sécurité de l'emploi :

- ✓ *Négociation d'une politique contractuelle protectrice, juste et inclusive pour mettre fin à la précarité récurrente et réduire les disparités entre différents types de contrats,*
- ✓ *Cœuvrer à un processus équitable et normalisé de recrutement pour tout le personnel par l'amélioration ou la création d'instances paritaires pour la mobilité et le redéploiement.*

Un parcours d'évolution de carrière pour tout le personnel :

- ✓ *Un système d'évaluation de la performance juste et transparent - avec un accès égal au fonds pour le perfectionnement du personnel -, et associé à une formation adéquate*
- ✓ *Une procédure de classification des emplois négociée et appropriée*
- ✓ *Un système de recrutement et de mobilité équitable qui respecte la diversité du personnel*
- ✓ *Un mécanisme de reconnaissance transparent.*

Renforcement de la sûreté du personnel, de l'hygiène et sécurité au travail et de la santé et du bien-être tant physiques que mentaux pour tout le personnel de l'OIT de par le monde,

- ✓ *Dans le contexte de crises multidimensionnelles et garantie d'un traitement égal pour tout le personnel de même que des initiatives de soutien en réponse à la crise dans des contextes fragiles*

Une protection sociale intégrale :

- ✓ *Assurer que les fonds de retraite et d'assurance santé soient adéquats, efficaces et durables,*
- ✓ *Militer et négocier pour la création de régimes d'assurance chômage et d'assurance maternité / paternité / parentale.*

Un lieu de travail divers, inclusif, égal et équitable :

- ✓ *Grâce à la lutte contre toutes les formes de discrimination et à la promotion d'une OIT exempte de violence et de harcèlement : en s'inspirant de la C.190 adoptée récemment et en s'alignant sur les règles et règlements de l'ensemble du système des NU contre toutes les formes de violence et de harcèlement au travail.*

Protection de l'indépendance de la fonction publique internationale :

- ✓ *Défendre et appuyer le caractère exclusivement international du personnel (Article 9, paragraphes 4 et 5, de la Constitution de l'OIT), promouvoir son impartialité et défendre l'intégrité et l'indépendance du TAOIT.*

Un Syndicat encore plus fort et mieux équipé :

- ✓ *Par le maintien et l'augmentation du nombre de ses adhérents, le renforcement de la solidarité, la consolidation des capacités des représentants du Syndicat*
- ✓ *Par l'amélioration des opérations internes, de la communication et de la cohérence dans ses actions.*

Partie 2 – Objectifs pour 2025

I – Relations professionnelles

Objectif : Garantir que le dialogue social et la négociation collective soient pérennes et efficaces grâce à la mise en œuvre effective de l'Accord de reconnaissance et de procédure (2000).

Moyens d'action

- Veiller au sein du Comité de négociation paritaire (CNP) à ce que chaque décision ou proposition venant de l'administration fasse l'objet d'une information étayée, d'une consultation ou d'une négociation si nécessaire.
- Veiller à la mise en œuvre du plan de travail annuel du CNP, faisant le suivi en termes de délais, d'échéances et de termes de références pour chaque négociation afin qu'elles soient entreprises en privilégiant une approche par intérêts communs.
- Finaliser les négociations en cours (mobilité, alignement des conditions de travail indépendamment des sources de financement des contrats, cadre contractuel, emploi des personnes handicapées, violence et harcèlement, révision des descriptions de poste, santé et sécurité au travail), revoir la mise en œuvre de la politique des modalités de travail flexibles (FWA), contrôler les politiques en cours et garantir leur validité.
- Renforcer les compétences des représentants du personnel en matière de technique de négociation.

II – Sécurité de l'emploi

A – Recrutement et sélection

Objectif : Veiller à ce que le processus de recrutement et de sélection soit à la fois équitable et transparent, de manière à renforcer l'accord collectif sur la mobilité et le recrutement en mettant l'accent sur la **mobilité professionnelle, l'évolution de carrière assorties d'une motivation et d'une satisfaction accrues du personnel au travail.**

Moyens d'action

- L'examen des vacances d'emploi par le Comité du Syndicat du personnel vise à garantir que les **descriptions de poste sont objectives**, conformes aux directives générales négociées existantes et en vigueur et qu'elles offrent une réelle possibilité d'évolution de carrière aux fonctionnaires de l'OIT déjà employés, y compris au niveau des bureaux extérieurs.
- Poursuivre la mise en œuvre, par la négociation, des accords de principe conclus lors de la retraite du CNP d'octobre 2023.
- Dans le cadre du développement de carrière, le Syndicat surveillera spécifiquement la mise en œuvre appropriée de la politique convenue à venir pour l'amélioration de la politique/pratique de mobilité actuelle au sein de l'OIT, en vue de parvenir à une plus

grande égalité de traitement pour tous les collègues ayant une ancienneté équivalente, quelle que soit la source de financement de leur contrat.

- Le Syndicat du personnel veillera à la mise en œuvre équitable et appropriée de la deuxième étape (mobilité géographique dans le même grade pour les candidats internes, y compris le personnel du TC+5 et les changements dans les modalités de sélection à l'étape 2) de l'accord collectif sur le recrutement et la sélection, signé en février 2024.
- Le Comité est convaincu de l'importance pour l'Organisation d'un système de recrutement qui recherche une **diversité** plus large et plus **authentique** du personnel tout en respectant l'article 100 de la Charte des Nations unies, la Déclaration de Philadelphie et le Statut du personnel. C'est sur cette base que le Comité participe, conjointement avec le RH, à l'examen et à la mise à jour des descriptions de poste génériques actuelles pour les familles de postes du cadre organique (à l'échelle de l'OIT) et du cadre de service et de bureau au siège.
- Le Comité du Syndicat du personnel est assisté dans son travail par la présence de deux de ses représentants au sein de la commission du recrutement, des affectations et de la mobilité (**CRAM**). Ses efforts se fondent sur le strict respect des procédures de recrutement et de sélection et des principes de transparence, de respect des procédures normalisées et de traitement juste et équitable. Une attention particulière est accordée au recrutement de candidats internes afin de leur offrir une opportunité de développement de carrière, et de TC+5 afin qu'ils puissent bénéficier de la sécurité de l'emploi, ainsi qu'à la connaissance de plus d'une langue afin **de promouvoir le français et l'espagnol** sans toutefois pénaliser les candidats dont les langues maternelles ne sont ni l'anglais, ni le français, ni l'espagnol, et ainsi les intérêts de la **nature véritablement multiculturelle et diversifiée** de l'Organisation.
- Pour mener à bien ce travail crucial, le Comité doit s'attacher à établir de bonnes relations avec les **membres indépendants désignés des groupes techniques**. L'objectif sera de partager l'expérience des groupes de travail, de leur donner des conseils pratiques et d'imaginer les moyens de leur permettre de s'acquitter correctement de leurs responsabilités, dans la mesure du possible en collaboration avec le département du développement des ressources humaines.
- Outre la participation normale des représentants du personnel de l'OIT, le Syndicat du personnel portera à l'attention de l'administration tout problème de recrutement ou de sélection affectant les fonctionnaires, plus particulièrement en ce qui concerne les contrats à court terme et l'utilisation abusive de la sélection directe.
- Le Syndicat du personnel examine les procédures de recrutement et de sélection sur le terrain afin de négocier un accord cohérent et équitable.
- Le Comité poursuit et renforce son soutien aux représentants régionaux et locaux du Syndicat du personnel dans leurs négociations collectives sur les pratiques et mécanismes de recrutement et de sélection équitables et cohérents dans les bureaux extérieurs, en particulier à la suite de la signature de l'accord collectif sur une procédure de recrutement et de sélection (le 23 février 2024) qui stipule « *Dans le but d'assurer une plus grande cohérence entre les régions dans le recrutement et la sélection du personnel non couvert par l'annexe I du statut du personnel, les parties s'engagent à établir des procédures convenues conjointement lorsqu'elles n'existent pas encore* » (dans l'article 2).
- Le Comité insistera ensuite sur la nécessité d'assurer une représentation syndicale équitable au sein des jurys de recrutement. Il préconise une approche uniforme, où tous les représentants syndicaux seront soit membres à part entière, soit observateurs.

L'objectif est d'éviter toute forme de discrimination et de promouvoir une transparence totale dans le processus de sélection. Il sera souligné que cette décision ne doit pas être laissée à la discrétion des directeurs régionaux et/ou des directeurs des bureaux extérieurs.

B – Contrats et sécurité de l'emploi, incluant les conditions d'emploi du personnel avec contrat sous CT ¹

Objectifs : Sauvegarder et promouvoir la sécurité de l'emploi et les conditions de travail, en particulier lors des négociations en cours ou à venir avec l'Administration du BIT, quel que soit le statut contractuel du personnel, afin de donner effet à la vision d'« *Une seule OIT* ». Prendre les mesures nécessaires pour éliminer toutes les formes de précarité et s'efforcer de parvenir à une plus grande égalité et à un traitement égal entre les différentes catégories de personnel, quelle que soit la source de financement dans les lieux d'affectation (RB-DC, P-G, siège-terrain).

Promouvoir l'égalité de traitement entre le personnel sous contrat de coopération technique (personnel TC) - y compris PSI - («Coopération pour le développement » dans la terminologie de l'Administration) et le personnel sous budget régulier dans toutes les négociations actuelles ou futures avec l'Administration, afin de faire de la vision de " *Une seule OIT* » une réalité. Défendre auprès de l'Administration l'égalité des droits pour le personnel exerçant des fonctions équivalentes et promouvoir des salaires équivalents, dans l'esprit de la Convention n° 111 de l'OIT condamnant toute forme de discrimination entre les travailleurs, présentée par la jurisprudence du tribunal (TAOIT) comme un principe fondamental du cadre de travail des fonctionnaires. Promouvoir les perspectives de carrière et la continuité pour le personnel sous contrat TC.

Les domaines prioritaires sont les suivants :

1. La défense des emplois existants et des conditions de travail dans le contexte des défis actuels: restrictions budgétaires potentielles, recherche constante de types de contrats de plus en plus flexibles, changements et innovations permanents utilisés comme prétexte pour réduire les effectifs, en particulier pour :
 - **Le maintien des acquis sociaux** propres à l'organisation, tels que les contrats durables,
 - **L'alignement des conditions contractuelles du personnel sous budget de coopération technique avec celles du personnel financé par le budget régulier**, y compris en matière de recrutement, de développement de carrière, de reconnaissance des performances et d'accès à la formation et leurs applications.
 - **La promotion d'un cadre contractuel qui garantit une égalité de traitement** de long terme pour le personnel de l'organisation, quelle que soit la source de financement

¹ Dans le but d'une efficacité renforcée et pour faciliter les négociations avec l'Administration, les groupes de travail relatifs aux conditions d'emploi du personnel sous contrats CT et aux contrats et à la sécurité de l'emploi ont fusionnés.

2. Suivi des négociations sur la politique contractuelle sur la base du protocole d'accord signé conjointement par l'administration et le syndicat du personnel en octobre 2023 permettant :
 - L'égalité des chances et de traitement pour tout le personnel, quelle que soit la source de financement.
 - Sécurité de l'emploi pour tous.

Moyens d'action

Suite au MoU signé en octobre 2023 avec l'Administration et afin de mettre en œuvre l'alignement des conditions contractuelles, le groupe TC fusionne avec le groupe contrat afin d'accompagner la suite des négociations et l'application concrète des résultats obtenus de façon renforcée et coordonnée.

- Informer le Syndicat du personnel de la position, de la stratégie et des résultats de la négociation sur la politique contractuelle et participer à l'équipe de négociation d'une nouvelle politique contractuelle, qui doit être achevée en 2025.
- Coopérer étroitement avec tous les membres du Syndicat du personnel ayant des situations contractuelles différentes, afin de garantir que leurs points de vue et leurs intérêts soient pleinement pris en compte.
- Renforcer la communication et l'information du personnel sur ses droits et garanties, afin de sensibiliser aux défis et inégalités souvent méconnus auxquels sont confrontés les collègues, notamment en finalisant et en distribuant largement des brochures présentant l'action du Syndicat pour le personnel TC.
- En coordination avec le groupe de soutien juridique, soutenir la position du Syndicat en matière de politique contractuelle par une stratégie et une argumentation juridique appropriées en cas de nécessité de contentieux, sur la base de l'égalité de traitement et de l'absence de discrimination entre les membres du personnel ayant le même profil et la même ancienneté.

III – Un parcours d'évolution de carrière pour tout le personnel

A - Promotions personnelles et reclassification

Objectif :

- Veiller à ce que les mécanismes de promotion personnelle soient fondés sur des réalisations documentées, qu'ils soient inclusifs, transparents et équitables, et que les mécanismes de reclassement offrent des chances égales à tous, au siège et sur le terrain, sur la base du mérite.

Moyens d'action

- Contrôler toutes les demandes de reclassement ;
- Veiller à ce que des groupes d'examen indépendants soient actifs dans toutes les régions pour l'examen des recours en matière de révision des grades ;

- Participer au comité mixte sur les promotions personnelles et engager une action en justice le cas échéant ;
- Assister le CNP en cas de besoin.

B - Politique de formation et gestion de la performance

Objectifs :

- Veiller à ce que les politiques de formation et de gestion des performances soient mises en œuvre de manière équitable et transparente et tiennent compte des besoins du personnel à tous les niveaux et dans toutes les catégories, afin de favoriser la mobilité et l'évolution de carrière.
- Veiller à ce que le système de gestion des performances soit amélioré et que les performances réelles soient documentées de manière équitable, de manière à contribuer à la progression de la carrière et à la mobilité de l'ensemble du personnel ;
- Veiller à ce que la formation du personnel reflète les priorités du personnel en matière de développement de carrière - ainsi que les priorités du Bureau, conformément à l'IGDS 672 sur le développement de carrière (version 1.1), et à ce que la cartographie des compétences ne soit pas utilisée pour la gestion des performances individuelles du personnel.
- Veiller à ce que les nouvelles descriptions d'emploi soient mises en œuvre de manière harmonieuse et non discriminatoire, dans un souci d'équité pour l'ensemble du personnel ;

Moyens d'action

- Examiner la mise en œuvre du cadre de gestion des performances, ainsi que les procédures du comité des rapports, et négocier des améliorations, afin d'accroître la fiabilité du système de gestion des performances pour les mesures de progression de carrière et d'attribution du mérite ;
- Demander la réactivation du Conseil conjoint de formation afin que le Syndicat du personnel ait son mot à dire dans l'utilisation des fonds de développement du personnel, dans la documentation de l'impact des dépenses de formation, ainsi qu'en termes d'alignement sur les besoins et les demandes des membres du personnel, afin de soutenir la mobilité fonctionnelle et géographique ;
- Plaider en faveur de l'implication du Syndicat du personnel au niveau régional ou départemental dans les décisions relatives à l'utilisation du fonds et dans la documentation de l'impact du fond pour le développement du personnel ;
- Traiter les éventuels griefs liés à l'utilisation du fonds de développement du personnel et à la gestion inéquitable des performances.

IV – Renforcement de la sûreté du personnel, de l'hygiène et sécurité au travail et de la santé et du bien-être tant physique que mentaux pour tout le personnel de l'OIT de par le monde

Objectif : Un environnement de travail sûr et sain étant désormais un principe fondamental et un droit au travail, l'OIT doit s'assurer qu'au sein de l'Organisation, le système de gestion de la sécurité et de la santé au travail est pleinement opérationnel. L'OIT doit joindre le geste

à la parole, d'autant plus que plus de 40 % de son portefeuille est actuellement mis en œuvre dans des contextes fragiles et que de nombreux membres du personnel travaillent dans un environnement de crises multiples.

Ainsi, le Syndicat continuera à collaborer avec le Bureau pour s'assurer qu'un système efficace de gestion de la sécurité et de la santé au travail est opérationnel à Genève et dans **tous les lieux d'affectation**, les comités de sécurité et de santé au travail faisant partie de ce système de gestion. Il demandera également à l'administration de rendre des comptes en renforçant les connaissances, les capacités et la résilience des représentants du Syndicat du personnel afin de défendre les droits du personnel en matière de sécurité, de santé et de sécurité au travail, tant physique que mentale, et de bien-être au travail.

Moyens d'action

- Appuyer la mise en œuvre de la politique en vigueur, de la directive et de la procédure (IGDS 48, IGDS 286, IGDS 385²) de l'OIT en matière de santé et de sécurité au travail (SST) grâce à une participation active, au siège, au Comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail (COSH), en favorisant la conformité avec les actions et exigences de l'IGDS 385.
- En ce qui concerne ce qui précède, les représentants du Syndicat au CSST continueront à participer au groupe de travail du CSST sur la révision des IGDS 48, 286 et 385 avec l'administration actuelle et continueront à plaider en faveur de l'amélioration du système de gestion de la SST au sein de l'OIT ;
- Contribuer au groupe de travail du COSH sur la santé mentale et le bien-être au travail, notamment en préconisant l'achèvement de l'évaluation des risques psychosociaux d'ici au 31 décembre 2025, comme le prévoit le [plan d'action de l'OIT sur la santé mentale et le bien-être au travail](#);
- Soutenir la mise en œuvre de la convention collective sur la lutte contre le harcèlement, vers une approche de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement, en sensibilisant les collègues à tous les aspects de cette politique, en facilitant la collecte d'informations et en signalant les cas, en proposant des solutions concrètes pour garantir la sécurité des victimes.
- Par l'intermédiaire du COSH, continuer à demander que les données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (présumées) soient régulièrement communiquées au COSH, conformément à l'IGDS n° 385 en vigueur, afin de produire l'analyse nécessaire, permettant ainsi de disposer de données sur les problèmes affectant les membres du personnel et de hiérarchiser les mesures de contrôle visant à réduire les risques ;
- Le Syndicat continuera à plaider pour que les accidents du travail et les maladies professionnelles présumées fassent l'objet d'une enquête conforme aux [lignes directrices de l'OIT sur les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail \(ILO-OSH 2001\)](#), section 3.12.
- S'adresser aux représentants des syndicats du personnel dans les bureaux extérieurs pour promouvoir et soutenir la création et le fonctionnement de comités et de mécanismes de SST, y compris, le cas échéant, l'identification et la nomination de représentants de SST ;
- Contribuer au renforcement des capacités des représentants des syndicats en élaborant des orientations conviviales pour les représentants de la sécurité et de la

² Disponible sur le site web de la SST : https://www.ilo.org/dyn/osh/intranet.home?p_lang=en

santé au travail sur la manière de remplir leurs obligations en matière de sécurité et de santé au travail ;

- Soutenir les représentants des syndicats dans leur capacité de réponse aux crises, sur des questions concernant la sécurité et la santé au travail dans les crises de santé publique et la consultation des politiques de retour au bureau, ainsi que la sécurité et le bien-être dans les contextes fragiles ;
- Veiller à ce que les évaluations de sécurité de l'UNDSS et d'autres organismes concernant les bureaux soient consultées par les représentants des syndicats du personnel et à ce que les plans d'action correspondants pour les améliorations soient budgétisés, mis en œuvre et contrôlés de manière adéquate, en consultation avec les syndicats du personnel.
- Veiller à ce que le personnel ait son mot à dire dans les processus de rénovation des bâtiments (planification et mise en œuvre), par le biais de comités de pilotage ou d'autres mécanismes de consultation, afin que les normes les plus élevées en matière de sécurité, de santé et de bien-être au travail du personnel s'appliquent pendant la rénovation du siège et des bâtiments de terrain, en consultation avec les représentants du syndicat du personnel, les représentants syndicaux et les points focaux ;
- Soutenir les initiatives en faveur du climat et de l'environnement au sein de l'OIT, notamment en participant au Comité de l'environnement et de la durabilité ;
- En collaboration avec l'administration, veiller à ce que le personnel soit tenu informé des évolutions en matière de sécurité et de santé au travail par le biais de communications et/ou de séances d'information.

V – Une protection sociale intégrale

Objectif : Assurer que les fonds de retraite et d'assurance santé soient adéquats, efficaces et durables.

Moyens d'action

- Veiller à l'application du Statut et du règlement de la Caisse de santé notamment en ce qui concerne l'information fournie aux assurés, la publication des rapports annuels dans les délais, etc.
- Participer à la réflexion sur les moyens d'éviter des dépenses administratives non nécessaires.
- Rappeler la nécessité pour chaque cotisant d'être bien informé sur les modalités de gestion de l'argent confié par lui aux organismes de protection santé et vieillesse. Les derniers échanges relatifs à la gestion de l'épargne retraite des personnels de l'OIT à la caisse de retraite des personnels de l'ONU vont dans ce sens.
- Poursuivre les discussions avec l'administration pour consolider les services et prestations auprès des assurés travaillant sur le terrain, dans des lieux d'affectation éloignés et dans des projets de coopérations techniques. Les dernières discussions menées avec la CAPS sur l'évolution des prestations et des financements vont dans ce sens.
- Sensibiliser et engager davantage le personnel aux questions d'assurance maladie et de pension, afin de renforcer le pouvoir des représentants du personnel au sein des organes paritaires. Cet objectif sera atteint grâce à une communication régulière et étroite entre le Syndicat du personnel (y compris la section des anciens fonctionnaires)

et les représentants des assurés auprès du Comité de gestion de la CAPS et les représentants des participants au sein du Comité mixte de la Caisse des pensions. A ce titre, la légitimité des questions posées par les représentants des personnels doit être soulignée.

- Rédiger régulièrement des textes explicatifs pour le blog du Syndicat (au moins deux fois par an, un sur le fonds de pension et un sur la CAPS), promouvoir et organiser des séances d'information (au moins deux fois par an, un sur le fonds de pension et un sur la CAPS), des assemblées générales et des référendums afin de veiller à ce que toute proposition de modification de la structure, du programme, des prestations ou des primes soit expliquée de manière claire et complète au personnel assuré et aux autres participants, de sorte qu'aucune décision ne soit prise sans une consultation approfondie.

VI – Un lieu de travail divers, inclusif, égal et équitable³

Objectifs : Contribuer à l'amélioration de l'environnement de travail de tous les fonctionnaires de l'OIT en luttant contre toute forme de discrimination et en favorisant l'inclusion, l'égalité et la diversité, tout en continuant à rechercher un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans un lieu de travail exempt de toute violence et de tout harcèlement.

Si nous défendons tous la charte commune des Nations unies et œuvrons à la promotion d'un agenda du travail décent pour tous, nous apportons tous avec nous des perspectives, des expériences professionnelles, des modes de vie et des cultures différents, qu'il convient d'apprécier, de respecter et de soutenir. Le Syndicat du personnel aspire à créer un environnement de travail où la diversité, l'égalité, l'équité, l'inclusion et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont respectés et mis à profit pour améliorer les performances de l'organisation et le bien-être des fonctionnaires de l'OIT.

Moyens d'action

Fort du succès de l'année précédente et des leçons retirées des défis rencontrés, le Syndicat du personnel se propose de continuer à travailler sur des mécanismes/initiatives particuliers destinés à faciliter l'inclusion, la diversité, l'égalité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Plus spécifiquement, le groupe de travail aura à cœur de :

- Veiller à ce que toutes négociations – menées dans le cadre du CNP - soient menées sous un angle d'égalité entre les sexes, d'absence de discrimination et de perspective intersectionnelle. Ces négociations incluront :
 - Politique des contrats et mobilité ;
 - Révision de la politique en matière d'organisation du travail flexible (FWA)

³ *Des conditions d'emploi justes, égales et équitables pour tout le personnel, sans discrimination fondée, entre autres, sur l'âge, la race, l'identité de genre, l'expression du genre, les caractéristiques sexuelles, l'orientation sexuelle, la langue, la religion, l'origine ethnique, la couleur, l'ascendance nationale, l'origine sociale, la caste, l'état civil, la grossesse, la situation et les responsabilités personnelles et/ou familiales, le handicap, le statut VIH, l'affiliation syndicale ou les convictions politiques, le grade, le type de contrat et le lieu d'affectation.*

- Le recrutement et la sélection ;
 - Révision de la politique de lutte contre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ;
 - Politique d'intégration des personnes handicapées ;
 - Et d'autres, le cas échéant, en fonction des besoins et des décisions du CNP.
- Soutenir activement la promotion du respect sur le lieu de travail, y compris un lieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination au siège et sur le terrain, en collaboration avec le DRH et d'autres (Assistante sociale, MEDSERV, responsable de l'éthique, le médiateur et d'autres), y compris par le biais de la campagne sur le respect sur le lieu de travail qui doit être lancée en 2025.
 - Mener des consultations sur la mise en œuvre de la politique FWA afin d'identifier les principaux domaines d'amélioration et représenter le Syndicat lors des négociations de la Commission nationale mixte sur cette politique.
 - En consultation avec GEDI et HRD, soutenir la promotion de la diversité et de l'inclusion, en particulier, mais sans s'y limiter, dans les domaines de l'emploi et de la non-discrimination, notamment la mise en œuvre de la politique d'inclusion des personnes handicapées de l'OIT ainsi que le plan d'action de l'OIT pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2022-25.
 - En collaboration avec les coordinateurs UNGLOBE à l'OIT, soutenir les efforts de sensibilisation et de plaidoyer pour une meilleure inclusion des collègues LGBTIQ+ à l'OIT, ainsi que les politiques de l'ONU, les événements et les activités de mise en réseau pour les collègues intéressés.
 - Organiser des séances de sensibilisation et d'information ainsi que des activités lors des journées internationales afin d'échanger des points de vue et des préoccupations et de partager des informations, des connaissances et des bonnes pratiques avec le personnel de l'OIT et les membres des syndicats, tant au siège que sur le terrain, en collaboration, le cas échéant, avec GEDI, FUNDAMENTALS, UN-GLOBE, le groupe de ressources pour l'emploi (ERG) et le DRH.

VII – Affaires internationales et Protection de l'indépendance de la fonction publique internationale

Objectif: Renforcer les alliances avec les acteurs jouant un rôle dans l'amélioration des conditions de travail et d'emploi de la fonction publique internationale (fédérations syndicales mondiales, CCASIP, société civile, etc.) et œuvrer à long terme pour l'instauration de la négociation collective au niveau général des Nations unies.

Moyens d'action

- Renforcer les liens avec les grandes centrales syndicales mondiales et celles auxquelles le Syndicat est affilié afin de bénéficier de leur logistique et influence pour instaurer, dans le contexte de la réforme des Nations unies, un meilleur cadre de relations professionnelles.
- Tendre vers une mutualisation des savoirs et des ressources et des activités pour des campagnes de mobilisation au niveau des Fédérations internationales de la fonction publique internationale, notamment pour faire face aux possibles menaces liées à une réforme contractuelle au sein de l'ensemble du système commun des Nations unies.

- Participer au groupe de travail du CCISUA sur la santé mentale suite à la mise en œuvre par l'ONU du plan d'action de la stratégie 2024 pour la santé mentale et le bien-être, qui vise à soutenir nos efforts continus pour surveiller et améliorer la santé mentale et le bien-être dans l'ensemble des entités de l'ONU.
- Poursuivre les activités au sein des FUNSAs déjà existantes. Encourager les représentants du personnel de l'OIT à participer ou créer des FUNSAs locales sur le terrain pour une meilleure réponse aux intérêts et besoins des personnels des organisations internationales localement.
- Participer aux événements organisés par les différentes fédérations syndicales (PSI, CGAS, ... etc.) afin d'y représenter les intérêts du Syndicat du Personnel de l'OIT.
- Renforcer la communication interne pour informer les membres du Syndicat sur les objectifs et les positions prises par les différentes fédérations syndicales ainsi que sur les obstacles rencontrés.

VIII – Un Syndicat encore plus fort et mieux équipé

A – Communication

Objectif : Le groupe chargé des communications veillera à ce que le Syndicat communique avec le personnel de manière **plus efficace et rationnelle** sur les activités, les problèmes en cours et les avancées réalisées, et ce en étroite collaboration avec les groupes de travail concernés.

Moyens d'action

- Tenir le personnel régulièrement informé de l'évolution de la situation par le biais des totems du Syndicat du personnel au siège, de vidéos, communiqués, du site web, des médias sociaux et des réseaux ;
- Maintenir à jour le site web du Syndicat du personnel en anglais, français et espagnol avec de nombreuses informations pour le personnel.
- Améliorer la formulation des documents du Syndicat du personnel afin de les rendre plus inclusifs.
- Assurer la liaison avec chaque groupe de travail des domaines d'action du Syndicat pour aider à promouvoir ce qu'ils font dans le groupe respectif pour que le personnel soit au courant.
- Trouver de nouveaux moyens de promouvoir les campagnes du Syndicat du personnel et d'expliquer leur objet, notamment les campagnes de recrutement, les activités de formation, etc.

L'équipe de communication se réunira chaque semaine pour préparer les titres de la semaine ("Totem") et les communiqués de presse. Tous les membres seront en contact étroit en cas d'urgence afin d'assurer une communication réactive entre le Syndicat et le personnel.

Les bulletins d'information, les vidéos, les communiqués, les sessions d'information, les titres, la fourniture de matériel et la conception de textes et de publications sur les réseaux sociaux et autres plateformes de médias sociaux applicables seront nos principaux moyens de communication. L'équipe chargée de la communication réfléchira à la manière d'améliorer la diffusion afin de recevoir davantage de contributions de la part des différents contributeurs

au siège et dans les régions. N'hésitez pas à nous rendre visite à l'adresse suivante : <http://unionmag.ilostaffunion.org>.

L'équipe de communication continuera à aider le Syndicat du personnel à tirer parti de l'élan qu'il a généré jusqu'à présent et fera tout son possible pour améliorer la communication avec le personnel en utilisant tous les moyens à sa disposition et les connaissances des membres de l'équipe. Une attention particulière sera accordée à la communication autour de la réunion mondiale qui aura lieu à l'automne 2025.

B – Adhésions, représentation et formation

Objectifs :

- **Un Syndicat encore plus fort et mieux équipé !** Par le renforcement de la solidarité, la consolidation des capacités des représentants du Syndicat, en améliorant les opérations internes, la mobilisation et la communication.
- Contrôler le taux d'adhésion au siège et sur le terrain, afin d'adapter les stratégies de mobilisation.

Moyens d'action :

- Renforcer l'unité entre les représentants syndicaux sur le terrain et au siège.
- Clarifier la structure et les rôles par différents moyens.
- Contacter et informer les collègues nouvellement recrutés pour les encourager à rejoindre le Syndicat.
- Promouvoir la représentation du Syndicat du personnel dans tous les départements et tous les lieux d'affectation - dans le cadre des élections des représentants syndicaux sur le terrain et au siège.
- Finaliser le manuel des représentants syndicaux.
- Organiser des sessions d'information et de formation hybrides pour tous les représentants syndicaux.
- Finaliser la proposition de programme de formation et piloter un cours en ligne pour la formation des représentants syndicaux.
- Mobilisation lors des événements syndicaux tels que la réunion globale, les assemblées générales, le^{1er} mai, etc.
- Organiser au moins deux séances d'information « *café-croissant* » au cours de l'année 2025, en présence d'au moins un représentant du Syndicat, afin de mobiliser le soutien en faveur du Syndicat du personnel.
- Assurer la liaison avec les membres titulaires régionaux et les membres suppléants afin de partager les expériences et de fournir une assistance mutuelle pour une meilleure adhésion et une meilleure organisation du Syndicat du personnel.
- Engager et mobiliser la section des stagiaires pour qu'elle représente au mieux les intérêts des stagiaires (par la formation et le partage d'informations).

I – Résoudre les problèmes du personnel affecté Hors siège :

Le Comité du Syndicat, grâce à la forte mobilisation de ses représentants régionaux et en contact étroit avec les représentants locaux se fait le porte-parole auprès de l'Administration des préoccupations et des intérêts des collègues sur le terrain et veille à la sauvegarde et à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi du personnel des bureaux extérieurs.

Les objectifs du Syndicat du personnel concernant le personnel de terrain porteront sur les questions suivantes :

- La sûreté et la sécurité de toutes les catégories du personnel sur le terrain, en prévenant et en traitant les cas de violence et de harcèlement au travail, tout en veillant à leur santé et à leur sécurité physique ;
- Remédier aux différences de traitement entre le personnel international et le personnel local en termes de sécurité, de sécurité contractuelle et de politiques d'évacuation, en particulier en ce qui concerne les droits du personnel opérant dans des lieux d'affectation à haut risque ;
- En matière de protection sociale, permettre un meilleur accès à l'information, garantir la transparence et la consultation pour un traitement plus équitable ;
- La promotion de la création de Comités de la SST dans chaque lieu d'affectation, en veillant à avoir une représentation bien formée à la question au sein de ces comités ;
- Harmonisation des procédures régionales de recrutement et de sélection à la lumière de la nouvelle convention collective sur la procédure de recrutement et de sélection signée en février 2024 ;
- L'harmonisation au niveau mondial du Groupe d'Examen Indépendant (GEI) ;
- Garantir l'accessibilité et l'application de modalités de travail flexibles qui favorisent la gestion par les résultats, une approche axée sur les personnes, une plus grande responsabilité écologique et un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ;
- La promotion des perspectives de carrière au titre de la politique de mobilité, en tenant compte des caractéristiques de chaque catégorie de poste, en particulier des postes de TC, NO, NC et GS ;
- L'assurance d'une plus grande attention accordée aux conditions intrinsèques aux contrats d'emploi du personnel, notamment en conduisant des enquêtes périodiques sur les conditions d'emploi ;
- Répondre aux préoccupations du personnel concernant les enquêtes locales sur les salaires ;
- Répondre aux préoccupations du personnel concernant la gestion du changement.

Moyens d'action

- Promouvoir la convention n° 190 de l'OIT dans les bureaux extérieurs pour éviter la violence et le harcèlement et renforcer le mécanisme de traitement des plaintes en vue d'obtenir un jugement juste et équitable pour les plaignants.
- Réexaminer les politiques de sécurité et d'évacuation dans le sens du respect de l'égalité de traitement du personnel opérant dans des lieux d'affectation à haut risque.

- Renforcer le rôle et les fonctions du CSST dans tous les lieux d'affectation par un partage des informations, des réunions plus régulières et une formation accrue.
- Soutenir l'application, dans les bureaux extérieurs, de la convention collective signée en 2014 et de l'accord collectif sur une procédure de recrutement et de sélection signé en 2024 concernant le rôle du Syndicat du personnel dans le recrutement et la sélection, afin de garantir la participation effective du syndicat du personnel, au niveau mondial, à l'ensemble du processus de R&S et d'en améliorer la transparence et la responsabilité.
- Jouer un rôle actif dans la révision de l'IGDS n° 640 sur la politique de l'OIT en matière de flexibilité du travail, prévue pour 2025, et sauvegarder les intérêts du personnel.
- Promouvoir dans la pratique une politique de mobilité garantissant la mobilité aux membres du personnel travaillant depuis longtemps dans un lieu d'affectation lorsqu'ils postulent aux postes vacants. Il conviendra également d'intégrer la politique de mobilité explicite dans le Statut du personnel.
- Exiger la prise en compte de la réalité du terrain dans la négociation sur la politique des contrats avec l'administration.
- Aider les membres du personnel dans tous les lieux d'affectation à faire valoir leurs droits vis-à-vis de l'administration par un dialogue avec les parties concernées et avec l'appui, le cas échéant, de la conseillère juridique du Syndicat.
- Poursuivre la tenue de discussions mensuelles régulières avec tous les représentants régionaux en vidéoconférence comme un moyen efficace de faciliter le partage des informations et des expériences sur la mise en œuvre, dans la pratique, des priorités susmentionnées (des réunions trimestrielles sont actuellement programmées).
- Organiser des formations sur les mécanismes de fixation des enquêtes salariales, rassembler et compiler les informations sur le nouveau mécanisme d'enquête salariale de la CFPI et les communiquer à la CCISUA pour qu'elle prenne les mesures qui s'imposent.
- Assurer la coordination avec l'administration pour atténuer les risques liés au changement, garantir le devoir de diligence de l'administration de l'OIT à l'égard de son personnel et fournir en temps utile des conseils et un soutien proactif en matière de gestion du changement, le cas échéant.
- Plaider en faveur d'un meilleur accès du personnel sur le terrain aux services médicaux et d'urgence.

II – Utilisation des ressources financières

Objectif : Assurer une transparence maximale dans l'utilisation des ressources financières.

Moyens d'action

- Examiner le processus de contrôle et de suivi de toutes les transactions financières.
- Poursuivre la recherche de solutions efficaces pour les bureaux qui ont besoin de comptes bancaires et mettre en place des procédures de transfert de fonds sur ces comptes.

III – Soutien au personnel du BIT pour la prévention et la résolution des conflits

Objectif : Représenter et défendre les intérêts individuels et collectifs du personnel.

Moyens d'action

- Fournir au personnel des informations et/ou des recommandations (sur une base collective ou individuelle) concernant l'application et l'interprétation du statut, des conventions collectives et des documents de l'IGDS, ainsi que d'autres politiques et procédures pertinentes.
 - Représenter ou accompagner les membres du personnel dans le cadre de la prévention et de la résolution des conflits.
 - Organiser des sessions d'information, au siège et sur le terrain, sur des questions juridiques, notamment lors de réunions régionales ou par l'intermédiaire des équipes.
 - Suivre les recommandations formulées par les organes compétents, tels que le JAAB et le TAOIT, et identifier les tendances afin d'être en mesure de répondre aux questions du personnel.
 - Finaliser les termes de référence clarifiant les services juridiques disponibles pour le personnel et les membres, par le biais du site web du Syndicat du personnel.
 - Examiner les aspects juridiques des documents négociés dans le cadre du CNP.
-