

SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'OIT

Publication :

[Lien](#)

SU/AGM/2025/2/D.2

9 octobre 2025

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE
DEUXIEME SESSION

9 octobre 2025

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



Comité du Syndicat du personnel de l'OIT Rapport annuel pour l'année 2025

Introduction

Le Comité du Syndicat du personnel a le plaisir de vous présenter un aperçu de toutes ses activités pour l'année 2025, une année marquée par des défis, des perturbations et des incertitudes pour l'OIT, les Nations Unies et le monde du travail en général, qui a exigé de votre Syndicat qu'il se mobilise, montre sa force, ancre ses actions dans le mandat confié par ses membres et fasse entendre la voix de l'ensemble du personnel de l'OIT.

Au moment où nous discutons de ce rapport, le Comité du personnel de l'OIT arrive au terme de sa cinquième réunion mondiale, une occasion rare de se réunir avec les représentants de toutes les circonscriptions et de réfléchir à nos succès et à nos défis, d'adopter de nouveaux statuts qui devraient préparer notre Syndicat pour les années à venir et de réfléchir à la vision et à la mission que nous nous sommes fixées pour les cinq prochaines années.

Vous trouverez dans ce rapport un compte rendu sur :

- Les activités du Syndicat du personnel en matière de relations professionnelles, et vous verrez à quel point les résultats sont mitigés. Nous avons encore beaucoup à faire pour répondre aux attentes de nos collègues, veiller à ce que l'OIT « joigne le geste à la parole » en ce qui concerne les conditions de travail de son personnel, et garantir que l'OIT soit le garant des principes et des valeurs de la fonction publique internationale.
- Les activités liées au renforcement de notre Syndicat, dans toutes les circonscriptions respectives. Nous devons continuer à renforcer notre capacité à mettre en œuvre notre mandat et à défendre nos valeurs, grâce à notre réseau de représentants, en améliorant notre communication. Le référendum et la réunion mondiale sont des étapes clés dans ce processus.

2025 a été une année difficile. Pour relever ces défis, nous avons pu compter sur un Syndicat encore plus fort. Cette force est le résultat de notre longue et riche histoire en tant que Syndicat du personnel ; elle est le fruit de nos valeurs de dialogue, de représentativité et de solidarité.

Le Syndicat du personnel est votre Syndicat, nous sommes à l'écoute de vos suggestions, nous dépendons de votre soutien et nous attendons vos commentaires et suggestions sur les progrès réalisés, mais aussi sur les défis que nous avons rencontrés et sur la manière dont vous auriez souhaité que nous les relevions différemment.

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 décentes 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,*
- ✓ *Œuvrer 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).

- 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.

Co-Présidente du Comité de négociation paritaire : Séverine Deboos

Co-Secrétaire : Laurence Dubois

Membres: Harvey Addo-Yobo, Andrew Christian, Guillaume Filhon, Eva Mihlic

Conseillers techniques : La Conseillère juridique du Syndicat et tous les membres du Comité, en fonction du sujet inscrit à l'ordre du jour du Comité paritaire de négociation.

Les résultats à présenter sous cette rubrique sont mitigés et le Syndicat du personnel a dû relever un certain nombre de défis tout au long de l'année afin d'atteindre ses objectifs en matière de négociation collective, tels qu'ils ont été définis lors de notre Assemblée générale annuelle en février 2025 et convenus au début de l'année au sein du Comité de négociation paritaire.

Ces défis ont été liés à plusieurs événements qui ont bouleversé l'environnement international et multilatéral dans lequel l'OIT remplit ses mandats et ont créé une incertitude et une remise en question des priorités dans le fonctionnement de l'OIT. Ils ont également été liés à la réponse et à l'approche spécifiques de la direction de l'OIT face à ces défis, qui ont remis en question la bonne foi du dialogue social.

Le Syndicat du personnel a répondu aux demandes de l'Administration de revoir ses priorités pour les négociations tout au long de l'année, en ajoutant des points qui ne figuraient pas initialement dans le programme de travail du Comité de négociation paritaire, tels que les locaux, la politique en matière de voyages, les mesures RH incluses dans l'IGDS 700 publié en mai 2025, et en engageant des consultations informelles concernant l'examen de l'efficacité et de l'efficience de l'OIT. Sur ce dernier point, le Syndicat du personnel s'attendait toutefois à engager des négociations pour relever les défis liés aux contraintes financières, voire aux limitations. Cela a été source de déception et a conduit le Syndicat du personnel à remettre en question l'intention de l'administration de respecter notre cadre de négociation collective, s'écartant ainsi des négociations constructives et fructueuses menées ces dernières années.

Au moment de la rédaction du présent rapport, le Syndicat du personnel peut faire état des résultats suivants obtenus grâce aux négociations – plus de détails sont fournis dans la section correspondante du présent rapport :

- Les deux nouvelles IGDS sur la mobilité et le développement de carrière ont été publiées en mars 2025
- La nouvelle IGDS sur la procédure du Comité de rémunération a été adoptée en mars 2025 et devrait être publiée en octobre 2025
- La nouvelle IGDS sur la politique du Bureau en matière d'emploi inclusif des personnes handicapées et d'aménagements raisonnables devrait être publiée en octobre 2025
- La nouvelle IGDS sur la santé et la sécurité au travail devrait être finalisée d'ici octobre 2025
- Le processus de mise à jour des descriptions de poste génériques est en bonne voie
- Des mesures exceptionnelles visant à soutenir les collègues dont les contrats ont été résiliés en raison de la fin inattendue du financement volontaire des États-Unis ont été convenues en mars.
- Une nouvelle note de service sur les locaux du Bureau est en cours de finalisation.

Les négociations se poursuivent concernant la politique en matière de déplacements, avec une révision de la convention collective et des notes de service correspondantes, l'harmonisation du recrutement et de la sélection dans les régions, et les négociations devraient commencer en temps utile concernant les mesures à prendre dans le cadre de la révision de l'OIT.

Le Syndicat du personnel a demandé à l'Administration de publier le nouveau système de mérite et de reconnaissance négocié en 2024 et de poursuivre les négociations sur l'harmonisation des conditions d'emploi pour tous les contrats, conformément à ses engagements de 2023 et à la priorité essentielle identifiée par le Syndicat du personnel.

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.

Membre titulaire du Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité (CRAM): Manuel Céspedes Ocampo

Conseillère technique : Pelin Sekerler Richiardi

Suppléante : Séverine Deboos

Coordinateurs du groupe de travail sur le recrutement et la sélection : Manuel Céspedes Ocampo, Pelin Sekerler Richiardi

Membres du groupe de travail : Harvey Addo-Yobo, Christine Bader, Patrick Daru, Séverine Deboos, Laurence Dubois, Yuka Okumura, Ana Catalina Ramirez

- L'année 2025 a été riche en événements. À la suite de négociations avec l'Administration sur la mobilité, dans le but d'améliorer la politique et les pratiques en la matière, les directives IGDS 688 et 689 sur la mobilité et les possibilités d'évolution de carrière (y compris les affectations temporaires et les détachements dans le cadre de projets ou de programmes à Washington) ont été finalisées en mars 2025.
- Le SUC assure le suivi avec le DRH d'une session de formation pour les nouveaux **membres indépendants (IPM) des panels techniques**. Le SUC offre également des conseils pratiques pour les aider à s'acquitter de leurs responsabilités.

- En 2025, le SUC a continué à jouer un rôle important au sein du Comité de recrutement, d'affectation et de mobilité (RAMC). Le RAMC s'est réuni neuf fois dans le cadre des sessions de concours GS et P. Lors des réunions du RAMC, les représentants du SUC font de leur mieux pour parvenir à un consensus sur la base des opinions du SUC. Lorsqu'un consensus n'est pas possible, le SUC formule une recommandation distincte. Cette dernière est essentielle lorsque des collègues décident de faire appel, car la Commission consultative paritaire d'appel (JAAB) pourra ainsi connaître la position du Syndicat du personnel concernant un concours.
- Le SUC participe activement au processus de recrutement, à commencer par l'examen des descriptions de poste (DP) pour les concours RAPS et GS – Plus de 50 DP ont été examinées par le Syndicat du personnel à ce jour. Le SUC vise à garantir que les postes vacants constituent de réelles opportunités de carrière pour les collègues qualifiés.
- Les représentants du Syndicat du personnel sont extrêmement vigilants lors de l'examen des descriptions de poste (DP), ainsi qu'à chacune des trois (3) étapes procédurales du pourvoi des postes vacants (voir également l'annexe I du statut du personnel) : sélection directe pour des obligations humanitaires/juridiques (étape 1), transferts par mobilité géographique (étape 2) et concours (étape 3).
- En raison de la situation financière des États-Unis, l'administration a introduit des mesures (jusqu'à au moins la fin de 2025) visant à faciliter le redéploiement des fonctionnaires par le biais de candidatures à des postes correspondant à leur profil. La priorité est donnée à tous les membres du personnel en service qui satisfont aux exigences minimales. Le SUC accorde une attention particulière à la mise en œuvre de ces mesures.
- Cette année, le SUC continue de participer, conjointement avec le HRD, à la révision et à la mise à jour des descriptions de poste génériques (GJD) actuelles pour les familles de postes professionnels (à l'échelle de l'OIT) et GS au siège. Les GJD pour les spécialistes de programme et les spécialistes régionaux en évaluation ont été achevées cette année. Les GJD pour les statisticiens devraient être achevées avant la fin de l'année.

Défis à relever : Le SUC prend très au sérieux les plaintes des collègues qui n'ont pas été retenus pour les postes pourvus aux trois étapes du processus de recrutement. Dans le respect de la confidentialité, le SUC a fait part des préoccupations du personnel au HRD et aux autres membres du RAMC.

Le DG s'écarte parfois sans justification des recommandations du RAMC, et le RAMC a demandé des explications écrites afin de protéger le droit de recours des membres du personnel.

Le SUC a une nouvelle fois constaté la tendance à la baisse et au déclasserment des postes de la catégorie des services généraux et de la catégorie professionnelle proposés. L'évolution de carrière des collègues de l'OIT reste un défi.

Le SUC continue de lutter contre le problème récurrent du biais en faveur de l'anglais dans de nombreuses descriptions de poste, qui tend à exclure de nombreux candidats potentiels mieux qualifiés au profit de candidats anglophones, ce qui, selon le SUC, est inacceptable dans une organisation multilingue.

Le SUC participe à la révision par le HRD des descriptions de poste génériques (GJD) pour le personnel des services généraux au siège et la catégorie professionnelle. Dans le cadre de la nouvelle convention collective, notre objectif reste d'offrir de réelles opportunités de développement de carrière à nos collègues.

Les conseils du Syndicat du personnel lors de la participation à la révision des procédures de recrutement et de sélection sur le terrain sont essentiels pour négocier des accords cohérents et équitables.

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
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.

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.

- 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.

Coordinateurs : Laurence Dubois, Guillaume Filhon

Membres: Harvey Addo-Yobo, Christine Bader, Andrew Christian, Séverine Deboos, Simon Hills, Yuka Okumura, Dora Sari

Tout au long de l'année 2025, le Syndicat du personnel a poursuivi sa mission de défense des droits et des intérêts de tous les collègues, indépendamment de leur catégorie, de leur lieu d'affectation ou de la source de financement de leur poste.

Cette année a été marquée par une crise sans précédent, avec le retrait brutal du financement des projets de coopération technique par le gouvernement américain. Cette décision a entraîné la cessation immédiate de nombreux projets et la perte de près de 8 % du personnel de l'OIT, soit plus de 200 collègues dans le monde entier. Face à cette situation, le Syndicat du personnel a mobilisé toutes ses forces pour soutenir les collègues touchés, défendre la solidarité et préserver les valeurs fondamentales qui nous unissent :

- Adoption de la résolution 108 lors de la première session de l'Assemblée générale du Syndicat du personnel (20 février 2025), donnant au Comité du Syndicat du personnel le mandat de négocier et de prendre toutes les mesures nécessaires.
- Ensemble de mesures négociées avec le DRH : conditions de fin de contrat, mécanismes de soutien, réaffectation lorsque cela est possible et mesures de transition vers le marché du travail.
- Soutien juridique : mise en place d'une équipe juridique pour fournir des conseils individuels aux collègues.
- Forums ouverts DRH/SUC : sessions de dialogue régulières pour répondre aux préoccupations urgentes des collègues.
- Actions de solidarité via le Fonds d'aide du Syndicat du personnel (SUAF) : collecte de dons volontaires pour couvrir les besoins vitaux (cotisations SHIF, soins de maternité, allocations pour enfants handicapés).

Le Syndicat du personnel a fait appel à la générosité de tous pour soutenir nos collègues les plus vulnérables. De nombreuses contributions ont déjà été reçues, démontrant la force de notre solidarité – car, plus que jamais, la valeur humaine doit prévaloir sur la logique budgétaire.

Depuis mars 2025, près de 150 collègues dans plus de 30 pays (du Mexique à la Malaisie, du Kenya au Pérou, de la RDC au Népal) ont été licenciés. Ces collègues travaillaient sur des projets essentiels : lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, lutte contre la traite des êtres humains, renforcement de la liberté d'association et promotion de l'application des conventions de l'OIT. Ils se sont soudainement retrouvés sans emploi, sans filet de sécurité sociale ni allocations chômage, parfois sans permis de séjour, dans un contexte où le marché de l'emploi de la coopération internationale s'effondre.

S'appuyant sur le protocole d'accord de 2023, le Syndicat du personnel a poursuivi les négociations avec l'administration afin d'harmoniser les conditions contractuelles au-delà de la source

de financement. Même si elles ont été ralenties par l'administration en raison des circonstances mentionnées, les discussions ont porté sur :

- la définition des candidats internes,
- les mécanismes de redéploiement,
- la reconnaissance de l'ancienneté après une rupture de contrat,
- la titularisation et les quotas WLT,
- la durée des contrats et les délais de préavis,
- la révision des règles de mobilité (siège - terrain, GS - NO - P),
- l'amélioration de l'accès à la formation pour le personnel financé par le DC,
- la révision du système de récompenses (vers une prime au mérite transparente et inclusive).

Le Syndicat du personnel veille à ce qu'aucun accord n'entraîne une réduction des droits acquis, mais plutôt une amélioration collective des conditions de travail.

Tout au long de l'année, le groupe de travail a contribué à :

- des réunions avec l'administration au sein du Comité mixte de négociation,
- des réunions hebdomadaires de l'équipe de négociation,
- l'information des collègues par le biais d'assemblées générales, de forums ouverts, de sessions de questions-réponses et d'émissions mensuelles,
- la transmission des préoccupations du terrain lors de réunions régulières avec le directeur général.

L'année 2025 restera dans les mémoires comme l'une des plus difficiles de l'histoire récente de notre organisation. Mais elle a également montré la force de notre Syndicat. Dans les moments les plus difficiles, nous avons su nous mobiliser ensemble, avec énergie et conviction.

Le Syndicat du personnel continuera à défendre les contrats, la sécurité de l'emploi, l'égalité de traitement et la dignité de chaque collègue, tout en veillant à ce que l'OIT respecte ses propres principes.

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.

Groupe de travail du CNP sur les titularisations

Membres titulaires : Séverine Deboos, Laurence Dubois

Membre suppléant : Harvey Addo-Yobo

Groupe de travail du CNP sur les promotions personnelles

Membres : Andrew Christian, Séverine Deboos (professionnels), Leillah Abdallah, Harvey Addo-Yobo (services généraux)

Au moment de la rédaction du rapport, ni le groupe conjoint sur les promotions individuelles ni celui sur les titularisations n'avaient encore finalisé l'exercice 2024 pour le personnel éligible, mais les travaux étaient en cours. Le Syndicat du personnel avait négocié de nouvelles règles en matière de mérite et de reconnaissance au cours de l'année 2024 et prévoyait de les finaliser pour l'année suivante. Au moment de la rédaction du rapport, l'administration n'avait pas confirmé son accord sur un nouveau système qui garantirait un accès plus équitable au mérite et à la reconnaissance pour tous les membres du personnel de l'OIT.

Le Syndicat du personnel a apporté son soutien aux collègues qui ont demandé la révision de l'exercice de reclassification, tant au siège que sur le terrain.

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.

Co-Présidente du Conseil paritaire de formation : Séverine Deboos

Membre du Conseil paritaire de formation : Patrick Daru

Un programme de soutien a été conçu pour les collègues licenciés à la suite de la suppression des projets financés par les États-Unis. Ce programme comprenait (a) des formations aux techniques de recherche d'emploi ; (b) l'accès au Job Search Club pour bénéficier du soutien de pairs ; (c) un soutien ciblé par le biais d'agences de recrutement privées pour certains bureaux nationaux. La finalisation du programme a pris du temps et son adoption a été minime lors de son lancement.

L'administration a procédé à une cartographie des compétences et a identifié les priorités en matière de formation pour chaque groupe, en faisant appel à des experts triés sur le volet plutôt qu'au Syndicat du personnel. Toutefois, l'intention est désormais de relancer le Conseil mixte de formation (inactif en 2025) afin de décider des priorités du fonds de développement du personnel et de superviser le déploiement des formations ciblées prévues.

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

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

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 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.

Groupe de travail Santé et Sécurité au travail et les questions environnementales

Coordinatrice: Ana Catalina Ramirez

Membres: Andrew Christian, Patrick Daru, Séverine Deboos, Laurence Dubois

Le Syndicat du personnel a participé activement aux réunions du COSH, continuant à faire part à l'Administration de toute préoccupation ou contrainte susceptible d'entraver le bon fonctionnement de cet organe bipartite et du système interne de gestion de la SST. À cet égard, le Syndicat du personnel a contribué à l'élaboration d'une nouvelle directive générale de sécurité et de santé au travail (IGDS), intitulée « Politique de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail », qui consolide et révisé les directives IGDS 48, 286 et 385. La nouvelle IGDS a été approuvée par le Comité du Syndicat du personnel et soumise à la JNC pour approbation en octobre 2025.

Le Syndicat du personnel a également demandé à l'administration de publier des procédures opérationnelles standard (SOP) sur les enquêtes relatives aux accidents et aux maladies parallèlement à la nouvelle IGDS afin d'assurer sa mise en œuvre efficace. Le COSH a en outre demandé au groupe de travail technique bipartite sur l'IGDS de préparer un tel protocole, ce qui est en cours.

Dans le cadre de sa représentation au COSH, le Syndicat du personnel a continué à participer aux discussions sur le plan d'action du Bureau sur la santé mentale et le bien-être (2024-2026), plaidant avec force en faveur d'une évaluation des risques psychosociaux comme le prévoit le plan. Le Syndicat du personnel a participé activement au groupe technique du COSH sur la santé mentale, qui était chargé de recommander une approche pour l'évaluation des risques. En juin 2025, le COSH a adopté la recommandation d'utiliser l'outil de gestion des risques psychosociaux (PSRM) des Nations unies et l'a soumise à l'ADG/CS pour approbation. La réponse officielle de l'administration est toujours en attente, mais le SU a continué à soutenir le groupe technique du COSH dans la préparation du processus d'évaluation des risques.

En termes de communication et de soutien aux affiliés, le Syndicat du personnel a continué à répondre aux demandes des représentants du personnel dans les bureaux de pays sur les questions de SST et a facilité l'échange d'informations avec le coordinateur SST de l'OIT et le service médical de l'OIT.

Défis à relever

Malgré les appels répétés du Syndicat du personnel en faveur d'un système de gestion de la SST pleinement opérationnel, les progrès restent lents. Si la version révisée de l'IGDS apporte des améliorations importantes en matière de rôles et de responsabilités, sa mise en œuvre effective dépend de la mise en place, dans tous les bureaux, de comités ou de mécanismes de SST pleinement opérationnels et de l'adoption de procédures opérationnelles standardisées pour les enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ces comités ou mécanismes de SST sont essentiels pour permettre une consultation en temps utile avec les représentants du Syndicat du personnel et pour la mise en œuvre participative du Plan d'action sur la santé mentale et le bien-être.

Le Syndicat du personnel réaffirme que l'instauration d'une culture de la sécurité et de la santé est un effort à long terme, qui nécessite une sensibilisation et une action quotidiennes de la part de l'ensemble du personnel, ainsi qu'un engagement fort de la part de l'Administration à mettre en œuvre activement la politique de l'OIT en matière de SST. En votre nom, le Syndicat du personnel continuera à se faire entendre et à rester vigilant afin de garantir que l'Administration et le personnel assument leur responsabilité commune de garantir un environnement de travail sûr et sain pour tous.

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.

Coordinateurs : Guillaume Filhon

Membre : Clara Van Panhuys

Conseiller technique : François Kientzler (Section des Anciens fonctionnaires)

Au cours du précédent exercice, un article a été publié dans le blog du Syndicat sur le thème de la protection sociale commune à tous les fonctionnaires de l'OIT, dans une logique d'unité de traitement et d'égalité de droit entre tous.

Il visait, sur un mode pastiche faisant référence à la communauté de l'anneau du fameux ouvrage de médiéval fantastique de J.R.R. Tolkien, à expliquer le fonctionnement de la protection sociale de base (maladie et santé) et la manière de calculer les cotisations nécessaires au financement de cette dernière.

En outre, le Syndicat est désormais représenté dans la réunion bimensuelle de suivi du comité des pensions de l'OIT, ce qui permet de défendre les intérêts des collègues en matière de retraite et de poser les questions ayant trait à la stabilité du système en période de gros temps s'agissant des effectifs cotisants, comme en ce moment.

Enfin, le comité a apporté par son groupe de travail son soutien aux requêtes individuelles ayant trait à l'exercice des droits maladie (contestation de non prise en charge, retard dans les paiements, demande de couverture des proches etc.) ou retraite (montants inférieurs aux montants prévus en application de la formule de calcul, reconnaissance erronée de périodes de cotisations effective, ou encore non-paiement dans certaines régions du monde en raison de sanctions entre Etats membres).

En dehors des questions de gestion et de suivi, le comité est saisi pour assurer le suivi et l'instruction d'une question de faisabilité actuarielle de mise en œuvre d'une assurance chômage ou équivalent pour le personnel de l'OIT, dans le contexte d'incertitudes actuelles.

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)
 - 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.

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.

- 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 plaider pour une meilleure inclusion des collègues LGBTQ+ 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.

Coordinatrices : Séverine Deboos, Clara Van Panhuys

Membres: Leillah Abdallah, Manuel Céspedes Ocampo, Andrew Christian, Simon Hills, Kabeza Kalumiya, Yuka Okumura

Conseillère technique: Maria Prieto

Le groupe de travail a continué à mener des activités pertinentes chaque fois que cela était possible afin d'atteindre l'objectif d'amélioration de l'environnement de travail pour tous les fonctionnaires de l'OIT en luttant contre toute forme de discrimination et en promouvant l'inclusion, l'égalité et la diversité, tout en facilitant la recherche d'un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée dans un lieu de travail exempt de violence et de harcèlement.

Au cours de l'année, le groupe a veillé à ce que toutes les consultations et négociations avec la Direction des ressources humaines et la direction tiennent compte de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des sexes.

Le Syndicat du personnel soutient le Plan d'action de l'OIT pour l'égalité des sexes (2022-25) et a plaidé en faveur de termes de référence plus inclusifs pour les points focaux et les coordinateurs de terrain et des collègues, indépendamment de leur source de financement ou de leur grade, reflétant ainsi mieux la composition du personnel de l'OIT. Le Syndicat du personnel a réaffirmé l'importance de garantir l'égalité entre les sexes parmi le personnel de l'OIT.

Des sessions de renforcement des capacités ont été organisées à l'intention des représentants syndicaux de toutes les régions et du siège sur la diversité, l'égalité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée à l'OIT. Des discussions fructueuses ont eu lieu sur ce que cela signifie, les défis auxquels nous sommes confrontés et ce qui pourrait être fait ou renforcé en termes d'inclusion des genres, d'inclusion des personnes handicapées et de suppression des barrières et attitudes discriminatoires, notamment à l'égard des collègues LGBTQ+.

Des séances d'information ont également été organisées à l'intention des représentants syndicaux de toutes les régions et du siège sur la violence et le harcèlement, afin d'expliquer les règles et règlements et la meilleure façon de soutenir les collègues par le biais de procédures de réclamation informelles et formelles.

Le Comité syndical du personnel a désigné plusieurs de ses membres et représentants syndicaux pour participer à une formation de formateurs sur le thème « Respect au travail » pendant la semaine du 7 avril, dispensée par des consultants extérieurs. Les modules visent à faciliter le dialogue au niveau du bureau afin d'identifier ce que signifie le respect au niveau local, comment le respect ou le manque de respect se manifeste sur le lieu de travail et comment les collègues peuvent travailler ensemble pour améliorer leur environnement de travail. La méthodologie prévoit la participation de tous les collègues, indépendamment de leur grade, de leur type de contrat ou de leur

ancienneté au sein du bureau. Le résultat final de la formation sera une charte du respect pour le bureau, rédigée par les collègues eux-mêmes. Le Syndicat du personnel a ensuite fourni des commentaires afin d'affiner les modules. À terme, cette formation des formateurs devrait permettre de doter le bureau d'un grand nombre de formateurs, garantissant ainsi la mise en œuvre des modules dans l'ensemble du bureau de manière efficace et rentable, en tenant compte des spécificités régionales.

La formation s'inscrivait dans le cadre de la campagne RESPECTS de l'OIT, qui était également soutenue par une campagne distincte mais parallèle visant à dénoncer toutes les formes de violence et de harcèlement au sein de l'OIT, afin de garantir que le personnel soit conscient de ce qui constitue un comportement inacceptable et soit en mesure d'y remédier par des moyens informels ou formels appropriés lorsqu'il se produit. Ces initiatives ont été élaborées en partenariat entre l'administration et le Syndicat du personnel, avec le soutien du responsable de l'éthique, du médiateur, du responsable du bien-être du personnel et des collègues de MEDSERV.

Cette année, pour célébrer la Journée internationale de la femme, une action conjointe du Syndicat du personnel, du Département des ressources humaines et du Département de la communication et de la médiation (DCOMM) a été organisée le 6 mars. Elle consistait en un photomaton avec une roue tournante afin de fournir une plateforme où tous les collègues de l'OIT pouvaient partager une photo polaroid ou virtuelle sur le mur et répondre à l'une des questions suivantes : « Mon modèle en matière d'égalité des sexes est... » et « Nous pouvons renforcer l'égalité des sexes en... ». Voir : <https://my.walls.io/Onello>. Les membres du comité du Syndicat du personnel ont également distribué les traditionnels coupons de café.

Le Syndicat du personnel a collaboré avec UNGLOBE@ILO tout au long de l'année. UNGLOBE@ILO a fait part de son point de vue et de sa position en faveur des négociations collectives en cours, en particulier dans le contexte du processus d'examen et de la mobilité au sein de l'OIT, ainsi que sur des cas et des préoccupations individuels. Le Syndicat du personnel s'est également engagé à explorer les moyens de développer un langage inclusif non binaire dans les versions française et espagnole, avec le soutien d'UNGLOBE@ILO. UNGLOBE@ILO a également participé aux actions du Syndicat du personnel, lors de la Journée de la femme et pendant la CIT, afin de soutenir le message du Syndicat du personnel sur la nécessité du dialogue social. À l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie (IDAHOBIT), le Syndicat du personnel a soutenu conjointement l'événement virtuel organisé par UNGLOBE@ILO le 21 mai sur le thème « Le pouvoir de la communauté ». L'événement a mis à l'honneur cinq membres du personnel LGBTIQ+ issus de l'ensemble du système des Nations Unies. Chaque intervenant a partagé son expérience en matière de recherche et de construction d'une communauté au sein de nos lieux de travail diversifiés. Le 20 novembre 2024, le Syndicat du personnel a également soutenu l'événement organisé par UNGLOBE@ILO pour marquer la Journée du souvenir transgenre. Votre président, un représentant des droits de l'homme et un collègue du GEDI ont discuté pour la première fois de ce sujet avec leurs collègues d'UNGLOBE à l'OIT et ont échangé sur la manière dont l'OIT peut être un lieu de travail inclusif.

Le Syndicat du personnel a été consulté sur l'élaboration des termes de référence relatifs aux points focaux pour la prévention des abus et de l'exploitation sexuels (PSEA) et a plaidé pour que ces termes de référence soient intégrés et liés à l'IGDS existant.

Inclusion des personnes handicapées

Le Syndicat du personnel a continué à collaborer avec le réseau des champions du handicap et le groupe de ressources pour les employés (ERG) sur l'inclusion des personnes handicapées pour les questions pertinentes.

Le Syndicat du personnel a fourni ses commentaires et observations sur le projet de politique du bureau IGDS sur l'emploi inclusif des personnes handicapées et les aménagements raisonnables.

Il a également apporté sa contribution au rapport d'étape sur la stratégie des Nations unies pour l'inclusion des personnes handicapées (UNDIS), y compris les descriptions des indicateurs, couvrant les activités mises en œuvre en 2024.

Modalités de travail flexibles

Le Syndicat du personnel a organisé une large consultation auprès de ses collègues sur le terrain et au siège afin de recueillir leurs points de vue sur la politique actuelle en matière de modalités de travail flexibles et son fonctionnement, afin de soutenir la révision prévue conformément à l'IGDS. Le Bureau, en consultation avec le SUC, a reporté la révision à l'année 2026, car d'autres priorités ont été identifiées, notamment la révision de l'espace de bureau.

En outre, dans le cadre des négociations sur les locaux, engagées à la demande de l'administration afin d'identifier des économies possibles, un processus de consultation a été lancé afin de libérer deux étages et de mettre en place un système de « bureaux partagés » dans le bâtiment du siège de l'OIT. Cela a également donné lieu à de larges consultations avec les collègues de tous les départements et bureaux du siège, par l'intermédiaire des représentants du Syndicat du personnel.

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.

Coordinateur : Harvey Addo-Yobo

Membres : Manuel Céspedes Ocampo, Laurence Dubois, Simon Hills

Conseiller technique : Chris Land-Kazlauskas

Cette année, le Comité du syndicat du personnel a continué à œuvrer pour la protection du personnel au sein de la fédération à laquelle il appartient, le CCISUA. Nous continuons à collaborer avec le Bureau actuel du CCISUA sur des questions d'intérêt commun au sein du système commun des Nations Unies. Cette participation signifie que le Syndicat du personnel de l'OIT a une bonne visibilité des enjeux au

sein du système commun des Nations Unies et peut suivre les travaux de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), en mettant en avant ses objectifs (mettre en place un véritable système de négociation au sein des Nations Unies).

De nombreuses réunions supplémentaires et un engagement accru ont été mis en place pour permettre au Syndicat du personnel de progresser dans ce domaine. Les avantages d'une telle présence continuent de se faire sentir, en particulier dans les groupes de travail créés pour réviser les méthodes de fixation des salaires et dans les discussions fondamentales sur l'avenir du travail aux Nations Unies.

En outre, nous avons activement participé à l'organisation de formations sur les méthodes d'enquête sur les salaires locaux (LSS), qui concernent la rémunération du personnel recruté localement. Un certain nombre de collègues ont suivi cette formation, proposée par la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA). Nous avons également soutenu les fonctionnaires locaux qui ont été confrontés à des difficultés liées à l'impact de la méthode LSS dans leurs pays respectifs.

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.

Coordinateur : Harvey Addo-Yobo, assisté par Ludovic Caprini, Séverine Deboos, Kabeza Kalumiya

L'équipe chargée de la communication s'est réunie pratiquement chaque semaine pour préparer les «totems » et les communiqués, et a également ajouté des bulletins mensuels afin d'informer le personnel des activités du Comité au cours des mois précédents. En outre, l'équipe a tenu des réunions ad hoc pour traiter les questions urgentes dès qu'elles se présentaient. Les membres sont restés en contact étroit les uns avec les autres afin de pouvoir joindre rapidement le Syndicat du personnel et le personnel en cas d'urgence. Cette capacité de réaction rapide s'est avérée cruciale pour tenir le personnel informé des développements en temps utile. Le temps passé ensemble a également permis de garantir l'envoi de messages réfléchis, honnêtes et sincères, reconnaissant la difficulté de la situation.

Comme le Syndicat du personnel communique principalement par le biais de totems, de bulletins et de communiqués, l'équipe de communication a apporté son aide en fournissant la conception et le matériel pour les affiches et les publications sur les écrans d'accueil du siège et sur le site web. L'équipe a dû relever divers défis en utilisant de nouveaux moyens de communication, tels qu'une vidéo présentant les dernières activités du SUC au milieu des défis liés aux négociations. Et tandis que le SU mettait en œuvre des activités de mobilisation, l'équipe de communication a travaillé avec le Bureau pour élaborer des dépliants et une campagne de communication avec des photos, la distribution d'affiches et de badges.

Un autre événement marquant de l'année a été la mobilisation organisée pour le 1er mai, avec une forte couverture médiatique à Genève.

L'équipe a également publié plusieurs articles sur le *blog UNION*, avec la contribution de nombreux collègues. Les contributions des membres du personnel qui ont quelque chose à dire sont toujours les bienvenues, et nous ne pouvons que vous encourager à visiter notre site à l'adresse <http://unionmag.ilostaffunion.org>.

Le Syndicat du personnel entend poursuivre ses efforts et faire tout son possible pour améliorer la communication avec le personnel. Pour ce faire, il utilisera tous les moyens à sa disposition et toute l'expertise des membres de l'équipe.

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).

Coordinateurs : Leillah Abdallah, Ludovic Caprini, assistés par Séverine Deboos, Laurence Dubois, Clara Van Panhuys

Soutien aux représentants syndicaux

Au cours de l'année, le Comité syndical du personnel a apporté un soutien indéfectible à son réseau de représentants syndicaux au siège, en veillant à ce qu'ils restent bien informés des développements et aient la possibilité d'exprimer leurs préoccupations et de partager les dernières informations. Au cours de cette période, nous avons enregistré une augmentation notable et soutenue du nombre de représentants syndicaux, tant au siège que dans les bureaux extérieurs.

Des réunions mensuelles ont été organisées afin de garantir une communication aussi efficace que possible et de veiller à ce que la voix de tous nos membres soit entendue de la meilleure façon possible. Une véritable synergie s'est développée entre le Comité et les représentants syndicaux au siège, ce qui a permis de prendre en compte plus rapidement et plus efficacement les préoccupations et les intérêts de chacun.

En outre, des réunions régulières sur MS Teams ont contribué à renforcer le sentiment d'appartenance à un réseau. Chacun a pu bénéficier de l'expérience des autres, et l'esprit de collaboration entre les représentants syndicaux a pris un nouvel élan.

Nous avons en effet fourni aux représentants syndicaux du siège l'accès à un canal Teams dédié qui permet une coordination quotidienne plus efficace et une communication sécurisée. Cette plateforme facilite l'échange d'informations entre les représentants syndicaux et avec le SUC (Comité syndical du personnel), améliorant ainsi la collaboration globale grâce à un environnement numérique protégé. Les indicateurs d'engagement au cours des 90 derniers jours (du 10 juin au 7 septembre 2025) témoignent d'une utilisation intensive pendant cette période difficile : 23 publications, 162 réponses, 333 réactions et 90 mentions.

À ce stade de l'année, en octobre, le Syndicat du personnel a accueilli 227 nouveaux membres, dont 139 dans les bureaux extérieurs et 88 au siège.

Depuis le début de l'année 2025, le Syndicat du personnel de l'OIT s'efforce d'améliorer en permanence son offre afin de répondre aux besoins des représentants syndicaux (représentants syndicaux) en matière de formation et de partage d'informations thématiques à l'échelle mondiale. En termes de formations :

- Séance d'information sur la diversité, l'égalité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les représentants syndicaux locaux ; février 2025 (ENG, FR, ESP)
- Formation sur l'introduction au rôle de représentant syndical ; mars 2025 (ENG)
- Séance d'information pour les représentants syndicaux locaux – Violence et harcèlement ; mars 2025 (ENG, FR, ESP)
- Formation sur le fonctionnement des comités locaux du SU ; juin 2025 (ENG, FR, ESP)
- Séance d'information – Propositions de modifications des règles du SU ; juillet 2025 (ENG, FR, ESP)
- Formation du Syndicat du personnel – Mise en pratique des compétences des représentants syndicaux pour soutenir le personnel ; septembre 2025 (ENG, FR, ESP)
- Session exceptionnelle des représentants syndicaux du siège – Préparation aux consultations sur l'aménagement de l'espace ; mai 2025
- Session exceptionnelle sur les licenciements convenus ; juillet 2025
- SU/HRD conjoint – Forum ouvert pour le personnel concerné par le financement américain ; mai – juin 2025

La première édition du « *Manuel pour les représentants syndicaux du BIT* » a été approuvée dans le but de permettre aux représentants syndicaux de partager en permanence une compréhension commune des « rôles et limites des représentants syndicaux ».

Nous aimerions profiter de cette occasion pour remercier tous les représentants syndicaux pour le travail de grande qualité qu'ils ont accompli en si peu de temps sur les documents concernant les commentaires du personnel de leur département et la prise de position du SU.

Soutien aux stagiaires de l'OIT

En 2025, le groupe de travail sur les stagiaires du Syndicat du personnel a continué à s'engager activement auprès des stagiaires.

Les activités avec les stagiaires comprennent principalement l'initiation bimestrielle des nouveaux stagiaires, au cours de laquelle le Syndicat du personnel présente aux nouveaux stagiaires ce qu'est le Syndicat et ce sur quoi il travaille. Au cours de cette initiation, nous aidons les nouveaux stagiaires à mieux comprendre les valeurs de l'OIT, la négociation collective et la justice sociale pour tous.

Au cours du premier semestre, le Syndicat du personnel a accompagné le Conseil des stagiaires (IB) à des réunions avec l'administration concernant la proposition d'augmentation des allocations soumise en avril 2025. Au cours du second semestre, le Syndicat a contribué à conseiller/commenter

le projet de constitution du Conseil des stagiaires. Le Syndicat continue de faire de son mieux pour atteindre les stagiaires dans les bureaux extérieurs de l'OIT. Cela reste une priorité essentielle pour garantir la diversité démographique des stagiaires au siège et dans les bureaux extérieurs et déterminer comment le Syndicat peut être le plus utile à ces stagiaires en fonction de leurs différents besoins.

Le groupe de travail reste déterminé à aider les stagiaires au cours des prochaines années.

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.

Coordinateur : Harvey Addo Yobo, assisté par Leillah Abdallah, Ludovic Caprini, Laurence Dubois, Youstra Hamed, Yuka Okumura, Ana Catalina Ramirez

La convention collective sur la violence et le harcèlement au travail fait l'objet d'une promotion continue dans les bureaux régionaux afin d'éviter la violence et le harcèlement et de renforcer le mécanisme de traitement des griefs pour garantir un jugement juste et équitable aux plaignants. Cela s'est fait par le biais d'une sensibilisation et d'un renforcement des capacités dans les régions. Les titulaires régionaux et les représentants concernés ont également apporté leur soutien aux membres lorsque cela était nécessaire, et quelques cas ont également été transmis par les voies appropriées.

Détermination d'un niveau de résolution informelle des conflits/problèmes afin de promouvoir une relation saine entre la direction et le personnel, de manière à ce que le pouvoir ne soit pas principalement détenu par les directeurs. Il est nécessaire de promouvoir la campagne « Respectful Workplace » (Lieu de travail respectueux) et la PSEA.

Le Comité du Syndicat du personnel suit de très près les actions et le soutien apportés aux bureaux en situation difficile et veille à ce que la sécurité et la sûreté de tous les collègues soient prises en compte.

L'harmonisation des procédures de recrutement et de sélection par la mise en place du Comité de recrutement, d'affectation et de mobilité (RAMC) est en cours de discussion avec l'administration. Dans l'intervalle, des progrès ont été réalisés dans un certain nombre de bureaux extérieurs pour promouvoir des processus transparents et équitables et une politique de mobilité garantissant la mobilité du personnel de longue date dans un lieu d'affectation.

Le soutien du SU sur le terrain doit être renforcé afin d'améliorer les conditions de travail de notre personnel de longue date. Il est nécessaire de mettre en place un mécanisme et une politique solides au sein du bureau pour soutenir le personnel de bureau en poste depuis longtemps, et ces besoins doivent faire l'objet d'un suivi.

Une grande attention a été accordée à la prise en compte de la réalité du terrain dans toutes les discussions et négociations. En particulier, grâce aux titulaires régionaux, des commentaires et des contributions ont été recueillis afin d'alimenter les négociations du Comité avec l'Administration.

Des discussions régulières ont lieu chaque mois avec tous les représentants régionaux par vidéoconférence, ce qui constitue un moyen efficace de faciliter le partage d'informations et d'expériences dans la mise en œuvre pratique des priorités indiquées ci-dessus. Les titulaires et les suppléants participent également aux réunions bihebdomadaires du comité.

Le manque d'informations et de soutien pour le personnel G et NO en matière de redéploiement, par rapport à ce qui a été fourni au personnel P, est devenu un problème important. Les pertes d'emploi et la précarité accrue résultant des coupes budgétaires soudaines des États-Unis ont incité le Syndicat du personnel et l'administration à négocier un plan d'urgence afin de garantir des mécanismes de soutien adéquats sur le terrain.

Le Syndicat du personnel a réitéré à l'administration l'importance de garantir au moins un niveau minimum de protection sociale pour les personnes détachées et prêtées, avec le soutien des départements HRD, JUR et SHIF dans toutes les régions.

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.

Trésorier : Thierry Kouame

Le montant des contributions est en croissance par rapport à 2023 et 2022. Nous avons pu bénéficier de l'effet des changements d'échelles de salaire intervenus dans de nombreuses régions au cours l'année.

L'adhésion de nouveaux membres s'est poursuivie en 2024 à un rythme toutefois inférieur aux départs. Le nombre du personnel syndiqué a donc légèrement diminué globalement.

L'ouverture d'un compte bancaire et l'accès rapide aux ressources disponibles reste un défi pour certains bureaux extérieurs en raison des législations locales contraignantes. Les solutions proposées par les banques en ligne seront examinées afin de pouvoir déterminer si elles peuvent répondre à cette problématique.

La formation à la méthodologie des enquêtes de salaire du personnel G et NO a été offerte à plusieurs membres du personnel au siège et dans les régions afin de vulgariser la compréhension du mode de fixation des salaires pour cette catégorie de personnel. Une douzaine de membres du personnel ont pu ainsi bénéficier de ces formations au cours de l'année.

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.

Coordinatrices : Christine Bader, Séverine Deboos assistées par la conseillère juridique, Natalia Delgado

Membres: Guillaume Filhon, Dora Sari, Clara Van Panhuys

Conseillère Technique: Martine Humblet

Le Syndicat du personnel a fourni une assistance juridique à ses membres tout au long de l'année grâce aux services du conseiller juridique et à la mobilisation du groupe juridique et des conseillers techniques supplémentaires de ce groupe. Il convient de noter que le groupe juridique a intensifié son soutien en matière juridique en raison du congé parental du conseiller juridique du Syndicat du personnel de mai 2025 à fin 2025. Le Syndicat du personnel a également pu compter sur l'assistant juridique du Syndicat et a fait appel aux services supplémentaires de l'ancien conseiller juridique du Syndicat.

En ce qui concerne les cas individuels, le début de l'année 2025 a été marqué par une crise exceptionnelle, résultant du retrait brutal des contributions financières du gouvernement des États-Unis pour les activités de coopération technique. Cette décision unilatérale a entraîné l'arrêt immédiat de nombreux projets et le licenciement de presque 200 fonctionnaires à travers le monde. Le Syndicat du personnel a agi avec détermination pour protéger les droits et les intérêts des collègues concernés. Le groupe juridique a assuré la fourniture d'une assistance juridique en activant une équipe juridique spécialisée chargée de fournir des conseils et des orientations individuels aux membres du personnel concernés. Le groupe juridique a également soutenu la conclusion d'un accord négocié avec le Département des ressources humaines, comprenant des dispositions relatives à la fin des contrats, des mécanismes de soutien, des possibilités de réaffectation et des mesures transitoires visant à faciliter leur réintégration sur le marché du travail.

En outre, le Syndicat du personnel a répondu à un certain nombre de demandes individuelles de conseils juridiques sur diverses questions liées à nos conditions de travail, notamment la violence et le harcèlement, le recrutement et la sélection, la précarité des contrats et les évaluations de performance. Enfin, le groupe juridique a finalisé des lignes directrices pour les conseils et l'assistance juridiques, afin de répondre à la demande croissante de nos membres.

En ce qui concerne les intérêts collectifs, le groupe juridique a apporté son soutien aux négociations en cours avec l'administration dans différents domaines depuis la dernière AGA, en particulier les négociations sur les modalités contractuelles, y compris la révision du système de récompenses (vers

une prime au mérite transparente et inclusive) et la mobilité dans le cadre du protocole d'accord signé en octobre 2023, qui sont abordées ailleurs dans le présent rapport. Notre position a toujours été d'insister sur un traitement équitable pour tout le personnel, quelle que soit la source de financement, sur la base des principes et droits fondamentaux au travail. Dans le cadre du processus de révision de l'OIT lancé par l'administration de l'OIT, le groupe juridique a également élaboré ses positions afin de pouvoir répondre aux propositions de l'administration. Ce travail est en cours.

II. ACTIVITES REGIONALES

Afrique

Membre titulaire : Remy Bertrand Kama Kama

Membre suppléante : Leillah Abdallah

Principales préoccupations de la région Afrique

La région Afrique se trouve à un moment décisif. Les efforts déployés en 2024, notamment lors de la 9^e réunion régionale du Syndicat du personnel du BIT à Dar es Salaam, ont permis de franchir une étape significative dans le dialogue social avec le Bureau régional. Néanmoins, de nouveaux défis apparaissent tandis que des préoccupations structurelles demeurent.

Les points ci-après constituent le cœur des priorités de la région Afrique pour 2025. Ils traduisent à la fois la volonté de consolider les avancées déjà obtenues et l'exigence de réponses concrètes de l'Administration sur des sujets qui touchent directement à la justice, à la motivation et à la performance du personnel.

1. Le renforcement du mandat et des capacités du Groupe d'Examen Indépendant (IRG)

Le renouvellement du mandat du Groupe d'Examen Indépendant (GEI Afrique) pour 2025 représente un acquis important. Cependant, un constat unanime a émergé parmi les nouveaux membres : la nécessité impérative de bénéficier d'une formation spécialisée et adaptée pour accomplir pleinement les missions qui leur sont assignées.

Garantir l'équité et la crédibilité : sans formation, les décisions du Groupe risquent d'être fragilisées, alimentant contestations et frustrations.

Répondre à une demande légitime des membres : l'adhésion unanime des membres à cette exigence témoigne de leur sens de responsabilité et de leur engagement.

Assurer une gouvernance solide : doter le GEI Afrique des compétences requises renforcera la confiance du personnel dans le système de classification et limitera les tensions professionnelles.

Les discussions ouvertes avec les Ressources humaines au niveau global doivent déboucher rapidement sur un programme concret de renforcement des capacités, assorti d'un calendrier clair et de moyens suffisants.

2. La mise en œuvre effective des résolutions de la réunion régionale de Dar es Salaam (2024)

Le feedback formel reçu du Bureau régional à propos des résolutions adoptées à Dar-es-Salaam constitue un signal fort. La majorité des préoccupations exprimées ont été acceptées, traduisant une reconnaissance institutionnelle des réalités vécues par le personnel.

Un signe d'écoute réelle : cette adoption démontre la pertinence des positions exprimées par les représentants syndicaux et l'importance du dialogue social.

Un défi de mise en œuvre : l'étape cruciale est désormais le suivi concret. Des résolutions non appliquées perdent leur valeur et entament la confiance du personnel.

Un besoin de transparence : il est essentiel d'instaurer des mécanismes clairs de suivi-évaluation, avec des rapports réguliers permettant d'apprécier objectivement les progrès.

La région Afrique attend de l'Administration qu'elle s'engage dans ce processus avec rigueur et responsabilité, afin que les engagements pris ne restent pas lettre morte.

3. L'harmonisation des processus de recrutement : un impératif d'équité et de performance

Parmi les questions relevant du niveau global, l'harmonisation des processus de recrutement dans les régions demeure une priorité incontournable.

Mettre fin aux disparités : aujourd'hui, les différences de pratiques entre régions créent des inégalités et alimentent un sentiment d'injustice.

Accroître l'efficacité : des procédures unifiées réduiraient les délais, fluidifieraient les recrutements et renforceraient la transparence.

Renforcer la crédibilité : l'alignement des processus démontrerait l'engagement du BIT à garantir des conditions équitables à tous, quel que soit le lieu d'affectation.

Nous demandons que ce dossier fasse l'objet d'un traitement prioritaire par les Ressources humaines à Genève, avec une feuille de route précise et des résultats tangibles dès 2026.

Amériques

Membre titulaire Maria Elena Lopez-Torres

Membre suppléante : Ana Catalina Ramirez

Depuis notre dernier rapport, présenté il y a exactement un an, la région a subi l'annulation de plusieurs projets et la résiliation anticipée de contrats. Cette situation a généré une profonde incertitude. Il ne s'agit pas seulement d'une interruption des activités professionnelles : nous parlons d'une rupture dans la stabilité de la vie personnelle et familiale, dans les perspectives professionnelles et dans la sécurité économique de nombreuses personnes. Le respect des engagements pris envers les bénéficiaires de notre travail a également été affecté, ce qui aggrave encore davantage le sentiment de perte.

Dans les bureaux du Mexique, du Brésil, de Lima (y compris Bogotá et l'Équateur), de San José et d'Haïti, plusieurs projets financés par le ministère américain du Travail (USDOL) ont été brusquement annulés au début de l'année 2025. En conséquence, 55 collègues — 23 femmes et 22 hommes — ont été directement touchés.

Depuis les comités de la région, nous avons apporté notre soutien à nos collègues en organisant des réunions d'information sur les pensions, les ressources humaines et en leur apportant un soutien émotionnel.

Climat de travail et gestion des conflits

Le contexte de crise a accru l'incertitude, la démotivation et la perte de confiance dans l'administration. Il est essentiel de mettre en place un mécanisme de consultation et de retour d'information transparent et efficace, qui permette au personnel d'exprimer ses opinions et ses suggestions de manière réelle avant que les décisions qui les concernent ne soient mises en œuvre. En outre, l'absence d'espaces sûrs pour canaliser les tensions contribue à accroître le malaise.

Santé au travail et style de communication

Ce contexte a également eu un impact significatif sur la santé mentale et émotionnelle du personnel. La surcharge de travail, ajoutée à l'incertitude quant à l'avenir professionnel, a accru le

stress et le sentiment d'épuisement. À cela s'ajoute un style de communication souvent perçu comme vertical, réactif et peu empathique.

Il est essentiel que l'administration promeuve un style de communication plus ouvert, transparent et proche, qui inclue des explications claires sur les décisions prises et leurs justifications. Nous suggérons également de renforcer les politiques de santé au travail par des mesures de soutien psychologique, la promotion du bien-être et des protocoles de prévention du burnout.

ILO REVIEW et son impact

Les bureaux sur le terrain, en particulier, ont le sentiment que leurs réalités n'ont pas été prises en compte dans le cadre de la réforme en cours, ce qui génère un sentiment d'exclusion. Cette perception a des répercussions sur le moral du personnel, avec un climat de travail où prédomine l'apathie.

La réforme en cours révèle l'absence d'une approche globale dans la relation entre le siège et les bureaux sur le terrain. Les décisions prises au siège semblent avoir des répercussions directes sur les bureaux nationaux, sans évaluation réaliste des capacités locales, des ressources disponibles ou des contextes opérationnels. Le simple envoi de personnel technique depuis le siège ne garantit ni la pertinence ni l'efficacité si l'on ne tient pas compte d'aspects tels que la complexité des environnements locaux, la taille des populations desservies, les distances géographiques couvertes et les besoins spécifiques de chaque bureau. Cette approche affaiblit non seulement la capacité de réponse sur le terrain, mais affecte également la cohésion organisationnelle et le sens de la collaboration, creusant ainsi le fossé/la déconnexion entre le siège et les opérations nationales.

Le renforcement du travail sur le terrain doit donc être abordé dans une perspective globale, garantissant des ressources adéquates, une formation contextualisée et des profils de personnel appropriés, et non comme un simple transfert de responsabilités depuis le siège. Toute mesure mise en œuvre doit en outre être compatible avec les normes internes et les normes internationales du travail, dans le cadre d'une stratégie organisationnelle à long terme qui transcende la logique exclusive de réduction des coûts.

Processus de sélection et de recrutement

Depuis le début de cette année, en raison de l'impact des coupes budgétaires dans les projets financés par le Gouvernement des Etats Unis, les processus de sélection ont été menés exclusivement avec des candidatures internes. Cette mesure a permis la réintégration de collègues qui avaient perdu leur poste en raison de ces coupes budgétaires.

Bien que nous disposions dans la région d'une procédure établie pour les processus de sélection, nous avons constaté que, dans la pratique, celle-ci est interprétée différemment selon les bureaux. Ce manque d'harmonisation a donné lieu à des situations de malaise et de désaccord entre les membres des comités, ce qui montre la nécessité de renforcer la communication et d'assurer une application plus cohérente et uniforme de la procédure dans toute la région. En outre, il semble opportun de clarifier les rôles spécifiques des membres des comités dans les situations de recrutement direct au moyen de fonds de slippage ou autres. Disposer d'informations consensuelles sur les attentes (ou non) de leur intervention dans ce type de recrutement contribuerait à normaliser les procédures dans toute la région.

À cet égard, nous réitérons notre demande à la coordinatrice régionale des ressources humaines d'organiser une formation conjointe destinée à tous les membres des comités de sélection, dans le but d'unifier les critères et d'assurer une compréhension commune de la procédure établie. Cette initiative contribuera de manière significative à renforcer la transparence, l'équité et la cohérence des processus de sélection.

De même, compte tenu des contraintes auxquelles sont confrontés certains bureaux en termes de nombre de personnel RB disponible pour intégrer les comités de sélection, nous réitérons l'importance d'inclure du personnel CT dans ces comités après formation. Cette participation devra se faire dans des conditions préalablement convenues avec le Syndicat, afin de garantir une représentation adéquate et le respect des principes établis.

Dialogue social et relations avec l'administration

L'équipe régionale demande que le délégué régional titulaire soit invité à participer aux réunions des directeurs, conformément aux pratiques en vigueur dans d'autres régions.

Cela permettra de mettre en évidence les bonnes relations qui nous caractérisent.

Et permettra au Syndicat de partager également les préoccupations du personnel de la région directement avec l'équipe régionale des directeurs.

Le retard dans les nominations est préoccupant, comme par exemple le poste de direction au bureau de Santiago qui est vacant.

SHIF

Nous reconnaissons les progrès et les améliorations apportés aux processus de remboursement, mais nous avons de nouveau reçu des commentaires indiquant que les remboursements prennent entre 1 et 2 mois.

D'autre part, les remboursements assortis de remarques sont effectués après un délai d'un mois, ce qui entraîne un retard supplémentaire et un désagrément pour le fonctionnaire, qui doit renvoyer le document corrigé et attendre à nouveau un mois pour obtenir le remboursement.

Nouvelles nominations dans la région Amérique latine

La délégation régionale souhaite la bienvenue à notre collègue Fabio Bertranou, qui a été nommé directeur régional adjoint du bureau régional de Lima et a pris ses fonctions en juillet 2025. Nous lui souhaitons beaucoup de succès dans ses nouvelles fonctions.

En tant que représentants du Syndicat du personnel de tous les fonctionnaires locaux et internationaux des Amériques, nous réaffirmons notre engagement à travailler sans relâche pour un Syndicat plus fort et plus uni qui protège les conditions de travail et un environnement de travail sûr.

Asie et pacifique

Membre titulaire : Gwendolyn Fabros

Membre suppléante : Yuka Okumura

Réunions avec le nouveau directeur régional et les nouveaux partenaires RH

Les relations entre le Syndicat et la direction au niveau régional restent très positives, ouvertes et constructives. La nomination d'un nouveau directeur régional au début de l'année, ainsi que l'arrivée d'un nouveau partenaire RH régional en milieu d'année, ont donné un nouvel élan aux efforts de collaboration. Tous deux sont très ouverts au dialogue social et manifestent un soutien sans faille à l'égard du devoir de diligence, de la promotion d'un environnement de travail respectueux et de l'amélioration des processus de recrutement et de sélection, qui font actuellement l'objet de négociations au niveau du JNC. Une réunion spéciale avec le directeur régional et le partenaire régional en ressources humaines, à laquelle ont participé tous les représentants locaux du Syndicat de la région, a été organisée début février afin de souhaiter la bienvenue aux nouveaux arrivants et de procéder à un premier échange d'informations.

Élections locales du Syndicat du personnel dans la région

Les élections des représentants locaux du Syndicat du personnel et des comités SU respectifs pour le mandat 2025-2027 ont été menées à bien.

Cette année, nous avons veillé à ce que nos collègues des bureaux de Malaisie et de Vientiane bénéficient d'un soutien total de la part du comité du SU basé à Bangkok. Une personne de référence dédiée, basée au bureau de Malaisie, dessert désormais les deux sites. Des plans sont en cours pour affecter des personnes de référence aux bureaux de Mongolie et de Kaboul afin de renforcer davantage notre réseau de soutien régional.

Recrutement et sélection

Au début de l'année, le Syndicat du personnel a présenté au directeur régional et au directeur régional des ressources humaines les résultats de l'exercice de cartographie sur la participation actuelle du Syndicat du personnel aux processus de recrutement et de sélection dans chaque bureau de la région. Le Syndicat du personnel a signalé quelques bureaux nationaux dans lesquels il ne participe pas du tout au processus, par exemple au Bangladesh et au Cambodge. Au moment de la rédaction du présent rapport, les deux bureaux avaient envisagé la mise en place d'un mécanisme et avaient commencé à inviter le Syndicat du personnel à participer à quelques recrutements en tant qu'observateur. Ces initiatives sont menées alors que le Syndicat du personnel de la région participe très activement aux discussions en cours au sein du JNC (Joint National Committee) sur l'harmonisation et la normalisation des processus de recrutement et de sélection dans les quatre régions et dans les bureaux de la région Asie.

Évolution de carrière et amélioration des conditions de travail du personnel de coopération technique

Le Syndicat du personnel de la région continue de demander à l'administration de soutenir l'amélioration des conditions de travail du personnel de coopération technique (TC), y compris le personnel local sur le terrain relevant des catégories des administrateurs nationaux (NO) et des services généraux (GS). L'une des principales priorités est l'approbation d'une politique de réaffectation des collègues de longue date travaillant dans le cadre des budgets de coopération technique (TC).

Le Syndicat du personnel de la région a activement soutenu l'élaboration de l'IGDS sur la mobilité et la note d'information qui l'accompagne sur les affectations liées au développement de carrière, qui comprennent des dispositions importantes sur les possibilités de remplacement pour les postes vacants temporaires et les échanges de postes, qui sont essentiels à l'épanouissement du personnel. Malheureusement, en raison de la crise financière actuelle, la mise en œuvre de cet IGDS emblématique pourrait être suspendue pour des raisons financières. Il s'agit là d'une évolution décevante compte tenu des avantages potentiels pour l'évolution de carrière du personnel.

Environnement de travail respectueux

Le Syndicat du personnel de la région soutient pleinement la mise en œuvre du programme mondial sur l'environnement de travail respectueux. La représentation régionale du Syndicat a activement contribué à l'adaptation du matériel de formation pour le programme de formation des formateurs (TOT), en veillant à ce que le contenu reflète la situation réelle vécue par le personnel sur le terrain. Au début de cette année, la région a soutenu la formation d'un ancien représentant du Syndicat, qui est désormais l'un des formateurs accrédités pour l'initiative conjointe HRD-SU TOT. Il s'agit d'une étape importante dans le renforcement des capacités régionales du SU à promouvoir des lieux de travail respectueux et inclusifs.

Outre ses efforts en matière de formation, le Syndicat du personnel continue à faciliter le traitement des dossiers à la demande de ses membres. Cela comprend la fourniture de conseils, de

soutien et d'orientations, renforçant ainsi l'engagement du Syndicat en faveur du bien-être et de la défense des intérêts du personnel.

Caisse d'assurance maladie du personnel (SHIF)

Le Syndicat du personnel exprime sa sincère gratitude au Comité de gestion de la SHIF pour avoir accédé à sa demande d'étendre la couverture médicale ambulatoire de ses membres. Cela comprend les consultations médicales, les analyses de laboratoire, l'imagerie médicale, la physiothérapie, les services psychologiques et psychiatriques, les soins dentaires et les frais d'optique par l'intermédiaire d'un assureur tiers, Henner Insurance.

Nous continuons à suivre de près la mise en œuvre du programme pilote lancé dans quatre pays de la région : les Philippines, le Cambodge, l'Indonésie et le Vietnam. En outre, nous avons plaidé auprès du comité de gestion de la SHIF en faveur d'un soutien accru aux soins de santé liés à la ménopause chez les femmes, en réponse aux demandes des membres sur le terrain.

Collègues détachés et prêtés à l'OIT

Cette année, la région a été le théâtre d'un tragique accident impliquant l'un des employés prêtés travaillant dans un bureau national. En réponse, la mesure immédiate prise a été de mobiliser les membres pour une collecte de dons afin d'aider à augmenter les frais médicaux.

Parallèlement, des discussions ont été engagées avec les ressources humaines au niveau du siège et au niveau régional, ainsi qu'avec l'équipe de direction au niveau régional, afin de plaider en faveur d'un examen complet des conditions de travail de tous les membres du personnel relevant de ces catégories. Les principaux sujets de préoccupation concernent la nécessité d'améliorer la couverture d'assurance médicale, en particulier l'inclusion de l'évacuation médicale et le renforcement des dispositions visant à assouplir les exigences en matière d'avance sur les frais d'hospitalisation.

Les discussions avec la direction se poursuivent à ce sujet.

Partage d'informations et consultation interne entre les membres du personnel et mobilisation des membres pour un dialogue social efficace et inclusif sur les réformes de l'OIT

Le Syndicat du personnel de la région plaide fermement en faveur d'une participation inclusive au dialogue social et aux négociations, en particulier en ce qui concerne les réformes de l'OIT, tout en reconnaissant pleinement l'importance de la confidentialité. Notre objectif principal reste la diffusion efficace des informations du niveau mondial vers le terrain et la collecte ascendante d'informations, du terrain vers le niveau mondial. Il faut reconnaître qu'il y a eu des difficultés au début. Les collègues sur le terrain ont exprimé leur difficulté à fournir des contributions significatives en raison du temps limité et du manque d'accès à l'intégralité des projets de documents soumis pour commentaires. Malgré ces contraintes, tous les représentants locaux du SU ont coopéré en mobilisant les membres et en apportant leurs idées. Plus récemment, les membres du Syndicat du personnel de la région ont considéré l'élaboration de la prise de position du SU sur le deuxième projet de document du Conseil d'administration sur les réformes de l'OIT comme un succès et une plateforme efficace pour partager les points de vue du terrain, y compris leurs suggestions et leurs appréhensions. Chaque bureau national a également eu la possibilité de refléter le contexte spécifique de son pays dans un document annexé à la prise de position du SU.

Soutien aux collègues touchés par les coupes budgétaires américaines

Le Syndicat du personnel de la région apprécie le dialogue et les négociations constructifs mais difficiles qui ont abouti à la conclusion d'accords administratifs conjoints pour les collègues touchés par les coupes budgétaires américaines. Dans notre seule région, plus de 60 membres du personnel ont été touchés par cette réduction des fonds.

Tout au long du processus de licenciement, le Syndicat du personnel a travaillé en étroite collaboration avec les représentants locaux du Syndicat du personnel pour organiser des dialogues

avec les collègues concernés. Plusieurs cas particuliers ont été soumis au Bureau du SU et/ou au conseiller juridique du SU pour obtenir des conseils et un soutien, notamment en ce qui concerne la révision des contrats et le calcul des indemnités.

Nous avons également facilité les discussions avec le DRH/DRHRH lorsque cela était nécessaire et avons transmis les demandes spécifiques des collègues concernés à notre représentant du SU au sein du Comité mixte de recrutement, d'affectation et de mobilité (RAMC), qui supervise les recrutements de niveau P dans le cadre du financement RB. Nous avons également facilité le dialogue pour les collègues qui ont postulé à des postes vacants de niveau P.

À ce jour, nous continuons à surveiller les annonces de postes vacants par l'intermédiaire de nos représentants syndicaux locaux, à veiller à l'application des arrangements administratifs conjoints sur le terrain et à faciliter le dialogue avec le DRH au cas par cas et selon les besoins.

Mission au bureau de Dhaka

En réponse aux préoccupations croissantes sur le lieu de travail, le Syndicat du personnel a mené une série de missions au bureau national de Dhaka :

- Première mission (2023) : mission conjointe du membre titulaire suppléant et du RHRD.
- Deuxième mission (2023) : mission conjointe du premier vice-président du SU, du médiateur et du chef de la branche du soutien stratégique (HR/STR) du HRD .
- Troisième mission (décembre 2024) : mission conjointe du président du SU et du titulaire régional, en collaboration avec le chef du HRD du HR/STR et deux consultants indépendants mandatés par le HRD pour réaliser des évaluations du lieu de travail.

Ces missions ont été motivées par une augmentation notable des cas de griefs formels, des situations complexes renvoyées à la fois au HRD et au Syndicat du personnel, et un besoin croissant de mécanismes formels et informels de résolution des conflits. Les évaluations indépendantes du lieu de travail ont été conçues pour fournir des recommandations et des solutions à long terme aux défis persistants auxquels est confronté le bureau national.

Tout au long de l'année 2025, le Syndicat du personnel a continué à apporter un soutien étroit aux membres du SUC et du SU à Dhaka, tout en poursuivant la coordination et le dialogue avec la direction selon les besoins. Au cours de la troisième mission, les représentants du SU et du HRD ont également organisé des sessions de renforcement des capacités pour tout le personnel disponible, en mettant l'accent sur les politiques pertinentes et le rôle du Syndicat du personnel. Alors que les entretiens individuels pour les évaluations du lieu de travail étaient menés pendant la mission, le SU et le HRD ont convenu de limiter les consultations individuelles, qui avaient été l'objectif principal des première et deuxième missions. Le rapport final des consultants indépendants a été présenté à l'ensemble du personnel à Dhaka au milieu de l'année. À l'heure actuelle, la mise en œuvre des recommandations se poursuit, avec le soutien actif du Syndicat du personnel à plusieurs niveaux et du nouveau directeur national ainsi que de son équipe de direction.

Facilitation du dialogue pour les collègues du projet Better Work

Face au nombre croissant de demandes de clarification, de consultation et de soutien de la part des représentants locaux du SU dans les bureaux où les projets Better Work sont mis en œuvre, à savoir au Cambodge, à Dhaka, au Vietnam, à Colombo, au Pakistan et à Bangkok, la représentation régionale du Syndicat du personnel a pris l'initiative d'organiser un dialogue ouvert. La première session a vu la participation du président du Syndicat du personnel, qui a ensuite facilité un dialogue constructif avec la direction mondiale de Better Work. La réunion a constitué une plateforme précieuse pour la direction et le personnel de Better Work, qui ont pu échanger des informations et des suggestions, les représentants locaux du Syndicat du personnel jouant un rôle clé dans le partage des connaissances et des situations sur le terrain.

Europe et Etats arabes

Membre titulaire : Eva Mihlic

Membre suppléant : Ludovic Caprini

Lorsque aucun lieu précis n'est mentionné, les commentaires peuvent être considérés comme applicables aux deux régions. Le rapport se concentre sur les aspects du travail au sein de l'OIT soulevés par les représentants des bureaux, les questions propres à un bureau étant répertoriées en conséquence.

Élections

L'année 2025 étant une année électorale pour la région, le bureau d'**Ankara** a élu en avril un nouveau comité syndical composé de cinq membres. Depuis lors, des efforts intensifs ont été déployés dans de nombreux domaines, notamment le renforcement du dialogue social et l'amélioration de la visibilité et de la représentation du Syndicat au sein du bureau. Des élections locales du SU ont eu lieu en février 2025 pour le bureau de **Budapest**, et le comité nouvellement élu est composé de sept membres. Les membres du comité participent activement aux formations organisées par le SU mondial et s'accordent à dire que ces sessions sont très bénéfiques. Elles renforcent la connaissance des règles internes et améliorent leur capacité à défendre les intérêts du personnel. Les responsables qui siégeaient déjà aux comités du ROAS et de Moscou ont été réélus.

SHIF

Le remboursement des demandes soumises se serait amélioré, mais il reste trop lent pour de nombreux collègues dans les deux régions, et la charge financière qui en découle est considérable. Les délais de traitement varient considérablement en fonction de la période à laquelle les demandes sont soumises, et certains cas ont nécessité plus d'un mois pour être remboursés. Certains refus semblent discutables, mais le SHIF répond et agit rapidement dans les cas nécessitant des avances urgentes.

Modalités de travail flexibles (FWA)

Le modèle de télétravail est en cours dans le bureau d'**Ankara**. Compte tenu de la répartition du nombre d'employés dans le bureau, le personnel dispose de deux jours de télétravail réguliers jusqu'au 31 décembre. Pour les heures de travail obligatoires, le SU a préparé un questionnaire simple et a demandé à tous les employés de sélectionner les options horaires qui ont été discutées avec le directeur. À **Budapest**, les FWA sont également largement utilisés, les résultats de la consultation relative à l'OHI à l'échelle du bureau ont clairement indiqué un soutien massif en faveur de ces modalités.

Sécurité et sécurité de l'emploi

Le conflit armé à **Gaza** et les interventions militaires fréquentes dans toute la région affectent gravement le personnel de l'OIT à Beyrouth, Doha et dans d'autres bureaux de la région. Plusieurs manifestations de solidarité ont été organisées pour attirer l'attention sur les pertes en vies humaines, non seulement parmi la population civile, mais aussi parmi les agences des Nations unies présentes dans la région.

La guerre en **Ukraine** se poursuit, et le bien-être de notre personnel au bureau national de Kiev reste primordial. La mesure exceptionnelle consistant à accorder des jours de congé supplémentaires au personnel local en raison des bombardements nocturnes reste en vigueur.

Dans les pays couverts par le **DWT/CO Moscou**, des préoccupations ont été exprimées concernant la sécurité des coordinateurs nationaux. Les CN représentent l'OIT dans leurs pays respectifs, alors qu'ils n'ont pas ce statut officiel au sein de l'OIT. Comme les CN sont recrutés localement, ils sont plus vulnérables lorsque leurs collègues de l'OIT gèrent une situation de manière moins professionnelle, lorsque l'Organisation dans son ensemble ne parvient pas à répondre aux attentes ou à mettre en œuvre les mesures promises, ou dans les cas d'activités intentionnelles ou non intentionnelles pouvant être interprétées comme un manque d'impartialité politique.

La guerre a également des répercussions sur les collègues en poste à Moscou. Le personnel international peut toujours choisir de déménager à Budapest, cette mesure provisoire étant en vigueur. L'incertitude prolongée sape la confiance du personnel et contribue grandement au stress et à l'anxiété. Le personnel du DWT/CO-Moscou se sent en insécurité quant à son emploi depuis 2022. Cette situation s'est aggravée avec l'exclusion des postes administratifs de Moscou dans le cadre des projets RBSA et DC, ce qui a entraîné une charge de travail supplémentaire pour le personnel restant et un manque de possibilités de financement pour ceux qui sont sous contrat DC. Deux membres du personnel restent sous contrat précaire avec des prolongations courtes jusqu'à fin 2025 seulement, malgré plus de 10 ans de service. La question du maintien de ces membres du personnel a été soulevée auprès du RD et du DG. Bien que la direction se soit engagée à tout mettre en œuvre pour que les collègues ne soient pas affectés par la situation politique, les bailleurs de fonds restent réticents à ouvrir des postes au bureau de Moscou et il n'y a pas de fonds PSI pour soutenir le personnel DC existant. En **Arménie**, quatre collègues ont été touchés par la réduction du financement américain. L'un d'entre eux a été temporairement réaffecté, mais les candidatures répétées d'un autre à des postes vacants à l'OIT n'ont pas abouti. Le programme BetterWork en **Ouzbékistan** a également été touché par la réduction des fonds américains.

La cessation soudaine des projets financés par les États-Unis a entraîné la perte d'emplois, de salaires et d'assurance maladie, ainsi que des changements radicaux dans la vie de 12 collègues du bureau d'**Ankara**. Quatre d'entre eux continuent à travailler au bureau dans le cadre de différents projets. Le rôle du SU est d'informer le personnel concerné des développements et des nouvelles communiqués par le siège du SU et les représentants régionaux. Grâce à leurs efforts considérables, les collègues dont les contrats ont été résiliés ont droit à des indemnités. La plupart des collègues travaillant sur un projet financé par les États-Unis qui a été interrompu en Jordanie ont été réaffectés à d'autres projets.

Recrutement et sélection

Les questions prioritaires auxquelles le SU doit s'attaquer sont la mise en place de processus pour la participation du SU au recrutement et à la sélection, en collaboration avec la direction, afin de créer un environnement de travail respectueux. En 2024, les membres du comité SU d'**Ankara** ont suivi les formations sur le processus de recrutement et de sélection du siège du SU. Les discussions avec le directeur au sujet de la participation du SU à ce processus ont débuté à la fin de l'année 2024. En 2025, un membre du comité SU a été invité à participer en tant qu'observateur aux panels d'entretien. Sur la base d'un accord verbal avec le directeur du bureau, le SU de **Budapest** participe à chaque processus de R&S en tant qu'observateur. Si un membre sélectionné du jury fait déjà partie du SU, un observateur supplémentaire du SU n'est pas nécessaire. Un projet d'accord écrit sur la participation du SU aux processus de R&S existe ; toutefois, sa finalisation nécessitera une plus grande ouverture de la part du directeur afin de reconnaître le SU comme un membre à part entière du jury. Sinon, le document devra être réécrit afin de définir clairement les droits et les responsabilités de l'observateur du SU. Des pratiques positives ont été observées, notamment en donnant la priorité aux candidats internes ayant des courbes d'apprentissage plus courtes et en assurant une transition plus fluide entre les projets pour le personnel financé par le XBDC. Au **DWT/CO Moscou**, le SU participe aux processus de recrutement en tant qu'observateur. Le processus de présélection n'est pas clair, ce qui soulève des questions de transparence. Dans la région des **États arabes**, le SUC a observé 90 des 92 comités de recrutement, dont 32 en 2025 et 58 en 2024. Cela représente une couverture de près de 98 %. Cependant, l'observation est incomplète car le SUC n'observe pas le processus de recrutement de bout en bout comme le fait le Syndicat du personnel dans la région ALC.

Changements structurels

Les propositions rédigées par l'administration sont une préoccupation majeure à tous les niveaux. Les questions portent notamment sur le statut contractuel des collègues des bureaux **d'Europe occidentale** et le maintien du fonctionnement et de l'indépendance de ces bureaux, indépendamment des modalités de financement qui seront mises en place. Le statut contractuel du personnel devrait être aligné sur les contrats RB en vigueur dans l'organisation.

Le personnel de Budapest suit l'actualité avec une attention et une inquiétude croissantes, reflétant le niveau élevé d'incertitude qui entoure le processus. La réunion en ligne organisée par SU Global et le titulaire a été particulièrement utile, car c'était la première fois que des informations substantielles sur les modifications proposées qui seront présentées au Conseil d'administration étaient ouvertement partagées avec le personnel intéressé.

Mécanismes de fixation des salaires

Le représentant syndical au LSSC d'**Ankara** s'est engagé activement depuis avril 2025, date à laquelle la 1^{ère} réunion du LSSC a été organisée pour discuter des résultats provisoires de l'enquête sur les salaires. Une réunion d'information a été organisée par le directeur de l'OIT, à laquelle le représentant syndical a également participé et a informé Mme Angela Li Rosi, directrice du HCR et nouvelle présidente du LSSC, du contexte du comité et a réitéré son soutien à un processus transparent et inclusif. Par la suite, le LSSC a reçu les taux d'augmentation salariale proposés par le spécialiste de la CFPI à Bonn, avec une demande de validation dans un délai d'un jour ouvrable. Lors d'une réunion ultérieure, la plupart des agences ont soutenu l'adoption immédiate sans examen, mais l'OIT, soutenue par quelques membres, a souligné la nécessité de disposer de données complètes et d'un délai suffisant pour vérifier les calculs. En l'absence de consensus, un vote a été organisé et la majorité a validé la proposition de Bonn, approuvant ainsi des augmentations minimales dans un délai très court. Le SU de l'OIT, avec le soutien du directeur de l'OIT, a émis des réserves officielles auprès du président et du RC du LSSC, soulignant des irrégularités de procédure et avertissant que le Bureau pourrait ne pas approuver les résultats si les préoccupations persistaient. En réponse, le président a confirmé que le PNUD procéderait à un deuxième examen des calculs de Bonn, ce qui a conduit à des taux d'augmentation salariale plus élevés pour la première fois en dix ans. En outre, le président s'est engagé à revoir la composition, la structure et les procédures du LSSC, et à étudier la possibilité d'une formation technique pour ses membres, comme recommandé par l'OIT.

Des ajustements salariaux provisoires ont été introduits en 2025 dans la plupart des pays couverts par le **DWT/CO Moscou**. Ces ajustements ne correspondent pas au rythme de l'inflation réelle, car les données officielles de l'IPC ne reflètent pas les tendances réelles. Le traitement par l'OHRM prend au moins trois mois avant que les barèmes salariaux révisés ne soient communiqués aux agences. Certains lieux d'affectation mèneront des enquêtes salariales approfondies en 2026, mais il reste difficile d'attirer des comparateurs pour participer à cet exercice.

Budapest

Harcèlement

Les représentants régionaux et locaux du SU ont été impliqués dans une affaire de harcèlement dans l'un des bureaux extérieurs (Moldavie), en tant qu'observateurs et conseillers. L'affaire a été coordonnée avec SU Global et le conseiller juridique de SU. Le service des ressources humaines a traité les signalements de harcèlement sans faire preuve de la diligence requise. Aucun accord n'a été trouvé et, en conséquence, deux collègues ont démissionné. Cela a entraîné la perte d'un collègue très expérimenté, ayant de nombreuses années de service.

Plan de rénovation des bureaux

Les bureaux fournis par le ministère des Affaires étrangères doivent être rénovés. SU participe activement au processus, veillant à ce que les intérêts du personnel soient préservés. Toute rénovation ou réaménagement des bureaux ne doit pas entraîner une détérioration des conditions de travail. La santé physique et mentale du personnel, ainsi que les conditions de travail générales, doivent être soigneusement prises en compte tout au long du processus de rénovation.

Consultations menées à la demande de SU Global

Rapport sur l'indice de santé organisationnelle (OHI) : une consultation de suivi sur les mesures proposées a été organisée. Les collègues ont apporté de nombreuses contributions et idées créatives

pour relever les défis liés au leadership et à la charge de travail, ainsi que pour renforcer les processus internes.

Moscou

Évolution de carrière

Il existe peu de possibilités pour le personnel local de progresser dans sa carrière.

Évaluations de performance

L'outil d'évaluation ne contribue pas au développement du personnel ni à l'évolution de carrière du personnel national dans les bureaux extérieurs.

ROAS

Enquêtes

Au cours de l'année écoulée, le Syndicat du personnel a mené plusieurs enquêtes : une importante enquête auprès de l'ensemble du personnel au début de la période considérée, qui a permis à bien des égards d'établir une base de référence pour le SUC, puis d'autres enquêtes ponctuelles, notamment une sur le déménagement des locaux à Beyrouth et une autre sur le personnel en Irak. Les enquêtes ont utilisé la plateforme SurveyMonkey™ dans deux cas et Mentimeter dans un cas.

Gestion des cas

- a) Cas individuels : 17 cas individuels portant sur diverses questions, notamment la gestion des congés, le recrutement, le congé de maternité, le harcèlement, la sécurité des contrats, les intégrations, etc.
- b) Les cas collectifs concernaient le déménagement du bureau régional, l'examen de l'OIT, le personnel financé par les États-Unis en Jordanie, les plaintes IGDS 700 et d'autres, pour un total de 83 membres du personnel.

Interaction avec la direction et négociations

De multiples interactions ont eu lieu sur des questions telles que le suivi de l'enquête auprès du personnel, le déménagement des locaux, l'IGDS 700 et les procédures RH. Lors d'une visite du SG, le SUC a également insisté auprès de celui-ci pour qu'il ne laisse pas impunis les meurtres de membres du personnel des Nations Unies en Palestine et au Liban. En ce qui concerne le déménagement proposé du ROAS de Beyrouth à Doha et le processus d'examen, le SUC a préparé une résolution qui a été soumise au Conseil syndical du personnel et au DG.

Principales questions et enseignements tirés

Les principales questions traitées par le SUC ont notamment porté sur le stress, l'équité dans le recrutement et la promotion, l'inadéquation des locaux, la mobilité du personnel, l'application du congé de maternité et d'autres questions. Dans l'ensemble, le SUC a réussi à fédérer le personnel autour des questions syndicales et a reçu un large soutien de la part du personnel de tous les bureaux.

Trois membres du personnel syndiqué ne suffisent pas pour couvrir toute la région. Il est important de développer davantage le volontariat et l'implication du personnel au-delà de l'observation du recrutement.

Le Syndicat du personnel pourrait faire davantage pour atteindre le personnel de certains bureaux, tels que ceux du Qatar, du Yémen et de Jordanie, afin de mieux représenter ses membres.

Des activités visant à améliorer le bien-être du personnel ont été organisées, mais davantage pourrait être fait.

ITCILO/Turin

Membre titulaire : Laura Biscaro Parrini

Membre suppléant : Yousra Hamed

L'ITCILO a connu plusieurs changements importants au cours des premiers mois de 2025.

En avril, de nouvelles élections syndicales ont eu lieu, qui ont abouti à l'élection de nouveaux membres du comité syndical. L'ITCILO a également accueilli un nouveau responsable des ressources humaines et un nouveau trésorier.

Le comité syndical nouvellement formé s'est immédiatement engagé auprès de la direction pour réaffirmer et renforcer notre engagement commun en faveur du dialogue social. Guidés par les principes du respect mutuel et des objectifs communs, nous souhaitons favoriser un environnement positif qui soutient l'amélioration des conditions de travail.

Nous exprimons notre gratitude au précédent comité du SU, dont les efforts ont abouti à la signature d'une nouvelle convention collective (CBA) pour la période biennale 2024-2025. Cette importante réalisation a également ouvert la voie à de futurs accords biennaux, engageant à la fois la direction et le SU à des consultations régulières à l'avenir. Sur cette base, le nouveau SUC recueille actuellement des contributions afin de préparer les prochaines négociations de la CBA pour 2026-2027.

En outre, le SUC a travaillé en étroite collaboration avec l'UNSSC pour soutenir la création d'une association syndicale du personnel sous l'égide de la FUNSA nouvellement créée. Cette initiative rassemble les Syndicats du personnel des agences des Nations unies sur le campus afin de promouvoir la collaboration et de travailler ensemble à l'amélioration du lieu de travail pour tous.

Notre engagement indéfectible reste le même : défendre les droits et le bien-être de tous les membres du personnel. Grâce à nos efforts collectifs, nous continuerons à œuvrer pour un lieu de travail équitable, solidaire et progressiste pour tous.

III. AUTRES INSTANCES

Section des Anciens fonctionnaires

Secrétaire exécutif François Kientzler

Réunions du Bureau de la Section

Le Bureau de la Section se réunit une fois par mois. Le travail des membres du Bureau a porté notamment cette année sur la révision de l'Annexe IV des Statuts du Syndicat du personnel qui définit les objectifs et le fonctionnement de la Section. Un des enjeux a été de donner la possibilité aux membres de la Section demeurant loin de Genève de devenir membre du Bureau mais en participant aux réunions par vidéo-conférence. Un second enjeu sera la possibilité d'organiser les élections des membres du Bureau par voie électronique.

Le Bureau est aussi engagé dans le processus électoral en cette fin d'année 2025 pour élire le nouveau Bureau dont le mandat s'étalera sur les années 2026-2027. Parmi les autres préoccupations principales et régulières est le suivi des évolutions de la CAPS quant aux prestations versées et à son état financier ainsi que celui de la Caisse des pensions du Système commun à New-York.

Les comptes de la Section ont été rénovés grâce à l'engagement de notre trésorier et du vérificateur aux comptes. Un logiciel a été acquis et l'approche réalisée a pris un caractère plus professionnel.

Relations avec le Syndicat

La Présidente du Syndicat est invitée à toutes les réunions du Bureau de la Section des Anciens, c'est elle qui a la primeur de la prise de parole. Ont été et sont d'actualité les impacts sur le personnel des décisions prises depuis le début de l'année suite à la réduction du financement de programmes de coopération technique et aux attaques contre le multilatéralisme et certaines Organisations internationales (OI). A présent la Direction du BIT semble vouloir s'engager de manière unilatérale dans un processus de délocalisation sans vraiment tenir compte du mécanisme interne de négociation collective. Les membres du Bureau ont partagé avec la Présidente leurs expériences acquises durant des crises précédentes et lui ont assuré de leur soutien constant dans ces circonstances exceptionnelles et difficiles C'est dans cet esprit que les retraités ont participé à la manifestation du 1^{er} mai organisée exceptionnellement cette année hors du cortège commun genevois en raison de la situation dans les OI ainsi que lors de la manifestation du personnel le 14 juin durant la réunion du Conseil d'administration de l'OIT.

Communication et information

Le Bureau des Anciens répond aux demandes personnelles exprimées soit par courrier, soit par mail ou encore par appel téléphonique émanant de retraités. Nous tenons à jour notre liste des membres de la Section et la modifions dès qu'une information nous parvient. Nous y ajoutons les jeunes retraités qui adhèrent à la Section et nous faisons les modifications signalées par les membres ainsi que celles transmises par l'Administration du BIT. Parmi celles-ci figure la liste des retraités décédés. Nous publions chaque année la liste des membres dans un numéro spécial de notre Revue *Message*, liste confidentielle réservée à nos membres.

Site web et Facebook

Notre outil de communication privilégiée est notre site web que nous gérons en autonomie. Notre webmaster est très réactif. Notre compte Facebook regroupe plusieurs centaines de membres qui communiquent entre eux. Nous postons sur ces deux sites les informations que nous jugeons pertinentes. Enfin notre revue *Message* est publiée une fois dans l'année ; elle est très attendue par les retraités ; sa composition a été modernisée et elle comprend à présent de nombreuses photos en couleur. Elle reste un moyen concret, en complément aux outils virtuels, de lien entre les retraités.

CAPS et autres associations de retraités

Des retraités font partie du Comité de gestion de la Caisse maladie et nous pouvons ainsi suivre de près toutes les évolutions. Nous maintenons de bonnes relations avec le secrétariat de la CAPS. Pour ce qui concerne la Caisse des pensions, plusieurs membres de notre Bureau participent au Comité de l'AAFI-AFICS (Association des anciens fonctionnaires internationaux) de Genève. Dans cette instance sont évoquées les questions liées à notre Caisse des pensions. Nous y sommes présents et nous pouvons intervenir par ce biais pour défendre nos intérêts de retraités. Le BIT va accueillir au mois d'octobre avec le soutien du Bureau de la Section l'Assemblée générale de l'AAFI-AFICS qui fêtera cette année les 50 ans de son activité.

La Mutuelle d'épargne et crédit des Fonctionnaires Internationaux (MEC/AMFI)

Représentant du Syndicat du personnel : Sylvain Delaprison

Le Fonds en CHF enregistre un excédent de CHF 5'698'000, soit en hausse de 48% par rapport à 2023, principalement due à la bonne tenue des investissements. Pour rappel, cette dite valeur est temporaire et non-réalisée car elle sera récupérée à l'échéance des obligations. Compte tenu de l'incertitude qui règne au sein des Nations Unies et des organisations affiliées et dans le but de minimiser les risques, le Conseil d'administration a décidé de ne pas distribuer la totalité de cet excédent. En effet, la somme de CHF 3'896'000 correspondant aux gains latents sur mandats de gestion et titres a été réaffectée dans la réserve extraordinaire, afin de combler le prélèvement qui avait été effectué lors de l'exercice 2022 sur les réserves, et ceci dans le but d'augmenter ces dernières en vue des défis futurs. Cet excellent résultat a néanmoins permis de distribuer sur les comptes de dépôts en

CHF un taux d'intérêt de 0.50%, conforme à ce qui est proposé sur le marché, plus un bonus exceptionnel de 1.05% (0.65% en 2023). La rémunération totale se monte ainsi à 1.55% pour 2024 (1.40% en 2023).

Le Fonds en USD enregistre un excédent de USD 195'000, en baisse de 38% par rapport à 2023 en raison des intérêts versés aux déposants sur les comptes en USD, lesquels sont comptabilisés dans les charges. Cependant, il est nécessaire de conserver une partie de l'excédent pour l'allouer aux réserves car n'oublions pas que, contrairement au Fonds en CHF, la rémunération ici ne dépend que du niveau des taux d'intérêt et des revenus des investissements.

En résumé, les réserves totales de la Mutuelle s'élèvent à CHF 87,7 millions à la fin de l'exercice 2024.

Au niveau des prêts octroyés, l'année 2024 a encore été bonne avec + 5% pour les prêts logements et + 6% pour les prêts ordinaires. Les prêts en cours en fin d'exercice sont en hausse de 6%. Les fonctionnaires du HCR représentent 37% de la totalité des prêts octroyés, les fonctionnaires de l'ONU 20% et ceux de l'OMS 19%.

Ces augmentations peuvent s'expliquer, d'une part, par l'effet post Covid puisque de nombreux membres ont cherché à acheter des résidences secondaires, ainsi que par la stabilité et l'attractivité des taux d'intérêt proposés par La Mutuelle, ces derniers étant restés stables dans un environnement de taux croissants. En effet, l'Association propose des meilleurs taux que les banques privées (surtout sur le prêt logement). Mais la vigilance restera de mise pour éviter tout surendettement des membres.

Le montant totale des prêts octroyés en 2024 a progressé de 5,23% en 2024 pour une valeur globale totalisant CHF 59'883'000 (contre CHF 56'908'000 en 2023).

Dans le climat d'incertitude, le Comité des crédits a décidé, et ce de façon temporaire, de ne plus accorder de prêt aux fonctionnaires dont le contrat de travail expire en 2025 s'ils ne soumettent pas de confirmation d'extension de ce dernier. Cette mesure, nécessaire dans le cadre de la minimisation des risques, aura un impact sur les prêts octroyés en 2025 lesquels devraient s'inscrire logiquement en baisse par rapport à 2024.

L'année 2024 pour la GPAFI a été également excellente vu la hausse des affiliations aux assurances, principalement celles liées à la complémentaire santé, générant une croissance des commissions perçues des assureurs de l'ordre de 5%. Les commissions d'administration perçues des assureurs représentent 84% des revenus du GPAFI.

La suppression temporaire du prélèvement de CHF 1 par contrat d'assurance et par mois s'est poursuivie et elle sera maintenue en 2025. Les charges de fonctionnement sont en baisse à CHF 744'000 en 2024 contre CHF 1'065'000 en 2023, année durant laquelle une perte de change sur l'évaluation du Fonds fiduciaire avait été constatée pour un peu plus de CHF 225'000.

Le résultat bénéficiaire de l'exercice du GPAFI en 2024 se monte à CHF 1'184'000. Fin 2024, les réserves de la GPAFI s'élevaient à CHF 10,2 millions.

Le changement du système informatique s'est poursuivi tout au long de l'année, et une mise en service est envisagée pour juin 2026. Ce développement permettra de proposer un produit unique adapté aux besoins des membres de l'Association. Le coût de ce projet estimé à CHF 3'500'000, sera pris en charge par les réserves extraordinaires de La Mutuelle et du GPAFI, d'où l'importance de les maintenir à des niveaux suffisamment élevés, sachant qu'il y aura sûrement des impondérables. Le coût du changement du système informatique est déjà reconnu dans les immobilisations incorporées 2024 pour un montant de CHF 1'136'000.

Au niveau des contrôles, PricewaterhouseCoopers SA a également effectué deux audits durant l'année pour lesquels aucune remarque, autre que celles liées aux systèmes informatiques actuels, n'a été faite.

Pour le futur, l'année 2025 s'annonce une année très difficile pour la Mutuelle vu l'incertitude pesant sur toute la famille des Nations Unies. Les résultats seront pour sûrs à la baisse, mais la très bonne situation actuelle de la financière de la Mutuelle permettra de faire face à cette mauvaise période à venir. Dans tous les cas, le Conseil d'administration de la Mutuelle réitère son engagement continu de minimisation des risques dans toutes ses actions afin d'assurer la pérennité de votre Mutuelle.

Le Conseil des stagiaires de l'OIT

Représentants du Syndicat du personnel chargés des relations avec le Conseil des stagiaires : Leillah Abdallah, Ludovic Caprini

Engagement du Conseil des stagiaires de l'OIT auprès du Syndicat du personnel

En 2025, le Syndicat du personnel a continué à s'engager activement auprès des stagiaires par le biais de séances d'information bimestrielles, au cours desquelles il a présenté son travail, ses objectifs et les valeurs fondamentales de l'OIT, notamment la justice sociale, le travail décent et le dialogue social. D'autre part, le Conseil des stagiaires a récemment été rappelé que nous sommes légalement représentés par le Syndicat du personnel et que nous ne pouvons engager un dialogue social que par l'intermédiaire du Syndicat, ce qui souligne le rôle essentiel de ce dernier dans la représentation des stagiaires. Sur cette question, les stagiaires estiment qu'il est urgent de clarifier les processus de dialogue social entre la direction et le Conseil des stagiaires par l'intermédiaire du Syndicat, de naviguer dans les changements organisationnels, de soutenir les efforts du Syndicat et de renforcer notre voix collective. Nous pensons qu'une coopération renforcée entre les stagiaires et le Syndicat du personnel améliorera les expériences de stage tout en garantissant que les stagiaires soient soutenus conformément aux normes de l'OIT et en respectant notre liberté d'association et notre droit à la négociation collective. Tout en reconnaissant que les conditions de stage à l'OIT sont meilleures que dans d'autres organisations des Nations unies, nous restons déterminés à améliorer continuellement les conditions de travail et de vie de tous les stagiaires grâce à un engagement plus profond avec le Syndicat du personnel et à une sensibilisation accrue à nos principes et droits fondamentaux au travail.

Faire face aux récents changements organisationnels

En tant que stagiaires de l'OIT, nous sommes profondément conscients des récents développements au sein de l'OIT et du stress et de la pression considérables auxquels sont actuellement confrontés divers départements de l'Organisation. Nous sommes les premiers témoins de l'impact de ces changements sur nos collègues, nos superviseurs et l'environnement institutionnel plus large dans lequel nous apprenons et contribuons. Compte tenu de ces défis, les stagiaires soutiennent fermement le Syndicat du personnel dans la représentation des intérêts de l'ensemble du personnel, tout en insistant sur la défense des valeurs fondamentales de l'OIT. En ces temps difficiles, nous pensons que les stagiaires et le Syndicat du personnel doivent travailler ensemble pour protéger le personnel de l'OIT, sa mission et tous les stagiaires actuels et futurs de l'organisation, afin que les changements organisationnels renforcent notre engagement en faveur du travail décent et de la justice sociale, et ne l'affaiblissent pas. Nous sommes prêts à soutenir le Syndicat et à faire entendre notre voix dans les discussions sur l'avenir du personnel et de l'Organisation.