



3 novembre 2025

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE
DEUXIÈME SESSION**

9 octobre 2025

Compte rendu des décisions

Résumé

La deuxième session de l'Assemblée générale annuelle (AGA) 2025 du Syndicat du personnel de l'OIT s'est tenue le 9 octobre 2025 à Genève, dans le cadre de la réunion mondiale du Syndicat du personnel de l'OIT. La session a examiné le rapport du Comité pour la période 2024-2025, étudié les résultats du référendum sur les *Statuts* modifiés du Syndicat du personnel, adopté les états financiers 2024, approuvé la mise à jour de la vision et de la mission du Syndicat pour 2025-2030, et discuté des principales préoccupations du personnel concernant la réforme institutionnelle en cours. L'AGA a également adopté une résolution unifiée mandatant le Syndicat du personnel de prendre toutes les mesures nécessaires pour remédier à la situation financière préoccupante de l'OIT et assurer la pleine protection du personnel, confirmé l'élection des vérificateurs des comptes pour l'exercice 2025 et pris note des préparatifs pour les élections du Comité du Syndicat du personnel pour le mandat 2025-2027. La session s'est terminée par des remerciements aux membres sortants du Comité et aux représentants régionaux pour leur dévouement.

1. Ouverture de la session

La réunion a été ouverte par la présidente du Comité du Syndicat du personnel, qui a souhaité la bienvenue à tous les participants présents en personne et en ligne. Elle a souligné le caractère unique de cette AGA, qui a réuni dans la salle les représentants syndicaux de tous les bureaux de l'OIT à travers le monde, grâce à leur participation à la réunion mondiale du Syndicat du personnel qui s'est tenue du 6 au 10 octobre 2025. La présidente a rappelé que l'AGA est l'organe décisionnel suprême du Syndicat et a salué la forte participation tant du siège que des bureaux extérieurs.

2. Adoption de l'ordre du jour ([SU/AGM/2025/2/D.1](#))

L'ordre du jour provisoire a été adopté tel que publié sur le site web du Syndicat du personnel. Aucun point supplémentaire n'a été proposé.

3. Rapport du Comité du Syndicat du personnel ([SU/AGM/2025/2/D.2](#))

La présidente a présenté le rapport 2024-2025 du Comité du Syndicat du personnel (SUC), qui décrit les principales priorités, les négociations et les réalisations du Comité au cours de l'année écoulée. S'appuyant sur la présentation qui l'accompagnait, le rapport était structuré autour de onze axes thématiques reflétant le plan d'action global du Comité.

(a) Relations industrielles et reconnaissance

Le SUC a réaffirmé son engagement à garantir un dialogue social durable et efficace dans le cadre de l'accord de reconnaissance et de procédure de 2000. Malgré un contexte multilatéral et financier difficile, le Comité a engagé un dialogue constructif avec l'Administration sur de nouveaux domaines introduits par la direction, notamment les espaces de bureau, la politique en matière de déplacements et les mesures RH (IGDS 700).

Parmi les principaux résultats, citons la publication de deux nouvelles IGDS sur la mobilité et le développement de carrière (mars 2025), la finalisation de l'IGDS sur le comité de rémunération, les deux prochaines IGDS sur l'emploi inclusif des personnes handicapées et la sécurité et la santé au travail (SST), ainsi qu'un accord sur des mesures exceptionnelles visant à protéger les collègues touchés par la perte soudaine du financement américain. Le projet de directive IGDS sur les espaces de bureau était presque achevé au moment de cette Assemblée générale annuelle.

(b) Sécurité de l'emploi, recrutement et sélection

Le Comité a mis en place des processus de recrutement équitables, transparents et inclusifs, garantissant la mobilité et le développement de carrière. Le SUC a examiné plus de 50 descriptions de poste afin de garantir des opportunités de carrière équitables et a participé activement aux réunions du RAMC, soit en parvenant à un consensus, soit en soumettant des recommandations alternatives du Syndicat. Il a soutenu les redéploiements à la suite des coupes budgétaires américaines et a supervisé la révision de plusieurs descriptions de postes génériques (spécialistes des programmes et de l'évaluation terminées, statisticiens en cours). Des préoccupations ont été exprimées concernant la déclassification des postes, le biais en faveur de la langue anglaise et les divergences occasionnelles du DG par rapport aux recommandations du RAMC.

(c) Contrats et sécurité de l'emploi

Le SUC a défendu la stabilité de l'emploi et l'égalité de traitement en vertu du principe « One ILO ». À la suite du retrait brutal du financement volontaire américain, qui a touché environ 200 postes (8 % du personnel) dans plus de 30 pays, le Syndicat a réagi rapidement. Grâce à la résolution 108 (février 2025), il a obtenu un mandat pour négocier avec HRD un ensemble de mesures de protection couvrant les mesures de fin de contrat, les réaffectations et l'assistance juridique. Des forums ouverts ont été organisés deux fois par semaine conjointement avec HRD. Le Fonds d'assistance du Syndicat (SUAF) a mobilisé des dons pour le SHIF, la maternité et la sécurité sociale. Les négociations se sont poursuivies sur les définitions des candidats internes, les procédures de redéploiement, les délais de préavis, la mobilité et les récompenses au mérite pour ancienneté. La présidente a réitéré le message clair du Syndicat : pas de recul sur les droits acquis et solidarité totale entre les membres du personnel.

(d) Évolution de carrière

Le SUC a promu des systèmes de promotion, de reclassification et de reconnaissance du mérite équitables et transparents. Il a assuré le suivi des exercices de promotion 2024 en cours, a fourni des conseils aux collègues contestant les résultats de la classification et a plaidé en faveur de la reprise des négociations au point mort sur le cadre de mérite et de reconnaissance. Le SUC a également soutenu les collègues licenciés par des mesures de recherche d'emploi et de formation et a appelé à la relance du Conseil conjoint de formation en 2026 afin de rétablir la participation du personnel aux politiques de développement des compétences.

(e) Sécurité, santé et bien-être au travail

Les travaux ont progressé sur une IGDS consolidé sur la SST (combinant les n° 48, 286 et 385), soumis au Comité mixte de négociation. Le Syndicat a promu des procédures opérationnelles standard pour les enquêtes sur les accidents et les maladies, a plaidé en faveur de l'utilisation de l'outil PSRM des Nations unies pour l'évaluation des risques psychosociaux et a poursuivi ses campagnes de sensibilisation dans le cadre de la convention n° 190 et de l'approche *de tolérance zéro* en matière de harcèlement. Le soutien aux comités SST sur le terrain, la participation au groupe technique des Nations unies sur la santé mentale et la participation aux consultations sur la rénovation du siège ont également été notés. La mise en œuvre des politiques SST reste une priorité pour 2026.

(f) Sécurité sociale

Le SUC a poursuivi son travail avec la SHIF et la Caisse commune des pensions du personnel des Nations unies afin de garantir la stabilité et la transparence. Des mises à jour régulières du blog et des séances d'information ont été organisées à l'intention du personnel. Un soutien individuel a été fourni aux membres confrontés à des problèmes liés à la SHIF ou à la pension. Le Comité a lancé des travaux exploratoires sur la faisabilité d'une assurance chômage pour les fonctionnaires de l'OIT.

(g) Diversité, inclusion et respect

Le SUC a fait progresser les initiatives en matière d'inclusion et de respect sur le lieu de travail. Des consultations ont été organisées sur la politique contractuelle, la prévention du harcèlement, l'inclusion des personnes handicapées et la mobilité. La campagne RESPECT s'est développée grâce à la formation de formateurs et à la mise en place de chartes locales du respect. Le Syndicat a soutenu le plan d'égalité entre les sexes de l'OIT (2022-2025), a collaboré avec UNGLOBE@ILO sur l'inclusion des personnes LGBTIQ+ et le langage non binaire, et a marqué des événements de sensibilisation clés tels que l'IDAHOBIT et la Journée internationale de la femme. De larges consultations ont également été menées sur les modalités de travail flexibles (révision de l'IGDS 640 reportée à 2026).

(h) Affaires internationales et protection de la fonction publique internationale

Le SUC a renforcé ses alliances au sein du système commun des Nations unies afin de promouvoir des conditions d'emploi équitables et la négociation collective. Il est resté un membre actif du CCISUA, surveillant les travaux de la CFPI et les réformes en matière de fixation des salaires, et a contribué aux discussions des Nations unies sur « l'avenir du travail ». Le SUC a soutenu la participation à la formation sur l'enquête locale sur les salaires (par l'intermédiaire de la FICSA), a participé au groupe de travail sur la santé mentale du CCISUA et a encouragé la création de FUNSA locales. Il a représenté le Syndicat du

personnel de l'OIT lors des événements PSI/CGAS et a amélioré la communication avec ses membres sur les objectifs et les contraintes de la fédération.

(i) Communication

Le Comité a amélioré la communication interne et externe grâce à *des totems* hebdomadaires, des bulletins mensuels, des diffusions et des mises à jour rapides en cas de crise. Des supports visuels (affiches, écrans d'accueil, mises à jour du site web en EN/FR/ES) ont été produits et de nouveaux formats ont été testés (par exemple, des briefings vidéo en cours de négociation). Le SUC a mené des campagnes de mobilisation, notamment la campagne de sensibilisation du 1er mai avec les médias genevois, a tenu à jour le blog *UNION* avec les contributions du personnel et a préparé des pistes de communication spécifiques pour la réunion mondiale (automne 2025).

(j) Adhésion, représentation du personnel et formation

En octobre 2025, l'effectif avait augmenté de 227 nouveaux membres (139 sur le terrain/88 au siège). Le SUC a maintenu les réunions mensuelles des représentants syndicaux et un canal Teams sécurisé pour la coordination. Un programme de formation multilingue a couvert les rôles des représentants syndicaux, la diversité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la violence et le harcèlement, ainsi que les modifications apportées aux règles syndicales. Le manuel des représentants syndicaux (1re édition) a été approuvé et est en cours de traduction. Des forums ouverts ont abordé l'impact des coupes budgétaires américaines. Les préparatifs ont commencé pour les élections des représentants syndicaux de 2025 et la révision des circonscriptions à la suite de la réforme organisationnelle. Un soutien continu a également été fourni aux stagiaires (initiation, allocations, contribution à la gouvernance).

(k) Personnel de terrain et conditions de travail

Le SUC a continué à défendre la sécurité, l'égalité et des conditions équitables pour le personnel de terrain. Il a encouragé la mise en œuvre de la convention collective sur la violence et le harcèlement, renforcé le traitement des griefs et suivi de près les situations sécuritaires dans les contextes difficiles. Le Syndicat a fait pression pour obtenir l'égalité de traitement dans les politiques d'évacuation et de sécurité et pour un redéploiement équitable entre le personnel G/NO et P. Les titulaires régionaux ont veillé à ce que les réalités du terrain soient prises en compte dans les négociations du SUC grâce à des vidéoconférences régulières. Des progrès ont également été réalisés en matière d'aménagements de travail flexibles, de comités de santé et de sécurité au travail, de connaissance des enquêtes salariales et d'accès aux soins médicaux d'urgence.

(l) Assistance juridique, prévention et résolution des litiges

Le SUC a renforcé ses capacités juridiques pendant le congé parental du conseiller juridique, en conservant un assistant et un ancien conseiller sous contrat. Le groupe juridique a apporté son soutien à plus de 200 collègues touchés par les coupes budgétaires américaines, ce qui a abouti à la négociation d'un accord avec HRD sur les mesures de fin de contrat et la réaffectation. Des conseils juridiques ont également été fournis sur le harcèlement, le recrutement, les évaluations de performance et la précarité contractuelle. De nouvelles lignes directrices en matière d'assistance juridique ont été adoptées afin de répondre à la demande croissante. L'équipe juridique a contribué aux négociations sur les modalités contractuelles, les primes au mérite et la mobilité dans le cadre du protocole d'accord de 2023, tout en suivant la jurisprudence de la JAAB et de l'ILOAT.

Rapports régionaux

(a) Afrique

Le membre titulaire pour l'Afrique a fait état d'un dialogue irrégulier avec le Directeur régional et a demandé la mise en place d'un calendrier de consultation régulier et structuré. Les priorités comprenaient la transparence des informations financières et relatives aux ressources humaines, l'application équitable des politiques dans tous les bureaux et un soutien ciblé aux lieux d'affectation vulnérables. La région a fait preuve d'une forte solidarité et a appelé à un renouveau de la confiance avec la direction.

(b) Amériques

Le membre titulaire pour les Amériques a rendu compte de l'impact des projets financés par les États-Unis qui ont été interrompus ou réduits, avec des effets psychosociaux importants sur le personnel. 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. Les priorités pour la région comprennent la transparence du recrutement et de la mobilité interne, le suivi de la charge de travail et du bien-être, le renforcement de la culture de communication et la formation ciblée des ressources humaines. La région dressera une liste du personnel concerné et se mettra en rapport avec les ressources humaines/SUC pour trouver des mesures transitoires en attendant les concours.

(c) Asie et Pacifique

Le membre titulaire pour l'Asie et le Pacifique a fait état d'un dialogue constructif avec le Directeur régional et d'un suivi actif des cas au Vietnam et à Pékin. La région a demandé le soutien continu du SUC en matière de sécurité de l'emploi, de mise en œuvre humaine de la réforme, d'exploration des mécanismes d'assurance chômage et de sécurité des lieux de travail conformément aux normes de l'OIT (y compris la convention n° 190). La situation en Afghanistan et en Indonésie reste sous surveillance, avec une intervention précoce par l'intermédiaire des représentants syndicaux.

(d) Europe et États arabes

Le membre titulaire pour l'Europe et les États arabes a rendu compte des activités menées à Moscou et à Budapest, notamment des consultations sur les modalités d'interprétation. Les frais d'interprétation étaient traités comme des contrats de personnel plutôt que comme des contrats de consultants, ce qui s'écarte de la pratique des Nations unies. Le SUC demandera des éclaircissements à HRD et encouragera l'harmonisation des normes. La région a également fait part de ses commentaires positifs à la suite de la réunion mondiale et a demandé un suivi des liens entre la réforme du siège et celle sur le terrain.

(e) Turin

Le membre titulaire pour le Centre de Turin a décrit les discussions constructives avec le Directeur du Centre et les RH sur les implications financières et structurelles de la réforme mondiale. Si la direction reste optimiste, le SUC a souligné la nécessité de rester vigilant en ce qui concerne la charge de travail et les effectifs. Turin a réaffirmé son engagement en faveur de la formation et du partage des connaissances entre les régions.

Le rapport du Comité du Syndicat du personnel (document D.2) a été adopté par acclamation. L'AGA a félicité le SUC pour son engagement continu en faveur de la solidarité, de la transparence et de la protection du personnel, et a invité le Comité à poursuivre ces priorités en 2026.

4. Référendum sur les règles modifiées du Syndicat du personnel ([SU/AGM/2025/2/D.2/Add](#))

Le président de l'AGA a rappelé que le référendum sur la révision des règles du Syndicat du personnel avait été mené bien plus tôt dans l'année, après de longues consultations avec les membres de toutes les régions. Les règles mises à jour ont été approuvées par les membres du Syndicat du personnel du monde entier, ce qui reflète le soutien et l'engagement à l'échelle mondiale. ***L'AGA a officiellement pris note du résultat et confirmé l'entrée en vigueur des règles modifiées à partir de 2026.***

**5. Rapports financiers et adoption des comptes 2024
([SU/AGM/2025/2/D.3](#) et [SU/AGM/2025/2/D.3/Add](#))**

Le trésorier a présenté les rapports financiers pour 2024, détaillant les recettes, les dépenses et les soldes vérifiés par la commission des vérificateurs. L'AGM a pris note de la gestion financière prudente et des mesures de transparence mises en œuvre par le comité tout au long de l'année. ***Après discussion, l'AGA a approuvé les états financiers 2024 tels que présentés.***

6. Résolutions ([SU/AGM/2025/2/R.1](#) et [SU/AGM/2025/R.2](#))

Le président de l'AGA a présenté la résolution consolidée combinant les projets R.1 et R.2 précédemment distribués, qui traitent de la situation financière, de la transparence dans la communication et de la nécessité de préserver l'indépendance de la fonction publique internationale. ***Après discussion, l'AGA a adopté à l'unanimité la résolution telle que révisée par le comité de rédaction afin de tenir compte des propositions faites par les membres au cours de la session.***

7. Élection des commissaires aux comptes pour 2025 ([SU/AGM/2025/2/D.4](#))

La commission d'audit a rendu compte du mandat actuel et de la volonté des auditeurs en place de poursuivre leur mission pendant une année supplémentaire. ***L'assemblée générale annuelle a confirmé à l'unanimité le renouvellement du mandat des auditeurs actuels pour l'exercice 2025.***

8. Vision et mission pour 2025-2030

Le Comité a présenté la nouvelle déclaration de vision et de mission du Syndicat du personnel pour la période 2025-2030, élaborée à l'issue de consultations menées au siège et sur le terrain. Cette déclaration réaffirme l'engagement du Syndicat à défendre les droits et le bien-être de l'ensemble du personnel, à promouvoir l'équité et l'inclusion et à garantir l'indépendance de l'OIT en tant qu'organe normatif. ***L'AGA a approuvé la mise en œuvre de la vision et de la mission à compter du 1er janvier 2026.***

9. Fonds d'assistance du Syndicat du personnel (SUAF) ([SU/AGM/2025/2/D.5](#))

Le trésorier du Fonds d'assistance du Syndicat du personnel a présenté le rapport annuel, qui résume les décaissements et les soldes au mois de décembre 2024. ***L'AGA a pris note du soutien continu apporté par le Fonds aux collègues confrontés à des situations d'urgence et a approuvé le rapport tel qu'il a été présenté.***

10. Élections du Comité du Syndicat du personnel 2025-2027
([SU/AGM/2025/2/D.6](#) et [SU/AGM/2025/2/D.6/Add](#))

La commission électorale a présenté la procédure pour les prochaines élections du Comité du Syndicat du personnel pour le mandat 2025-2027 et la liste des candidats. ***L'AGA a pris note du calendrier électoral et de la liste des candidats, et a encouragé tous les membres éligibles à participer et à garantir une représentation équilibrée entre les catégories et les régions.***

11. Clôture de la session

En conclusion, le président de l'AGA a exprimé sa gratitude à tous les participants, aux représentants régionaux et aux membres sortants du Comité pour leur dévouement et leur engagement constructif. Il a remercié tout particulièrement l'équipe du secrétariat pour l'organisation de l'AGA et de la réunion mondiale.

La réunion s'est terminée à 16h30.