



Qu'a fait le Syndicat du personnel depuis la session du Conseil d'administration de juin 2025 ?



Négociations rapides et de bonne foi

S'est engagé rapidement et proactivement dans des négociations de bonne foi en réponse aux mesures immédiates décrites dans l'IGDS 700, traitant de l'attribution des locaux, de la politique relative aux voyages et d'autres mesures d'efficacité liées aux ressources humaines, et est parvenu à des accords sur des questions telles que l'emploi inclusif des personnes handicapées, la politique d'indemnisation et la politique de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail.



Solution soutenue par le personnel pour la location d'espaces au siège

A élaboré et négocié une solution alternative à la proposition de l'Administration concernant le partage des bureaux, sur la base de consultations avec le personnel, permettant la location de deux étages, tout en préservant la qualité du travail.



Vaste consultation du personnel sur le document GB.355/INS/7

A mené des consultations vastes du personnel sur le document GB.355/INS/7 et a soumis des commentaires détaillés à l'Administration - aucune réponse directe n'a encore été reçue.



Deux documents de synthèse complets sur le document GB.355/INS/7

A préparé deux documents de synthèse détaillés qui contiennent des recommandations concrètes répondant aux préoccupations principales qui ont été soulevées par rapport aux mesures décrites dans le document GB.355/INS/7 - aucune réponse directe n'a encore été reçue.



Cadre pour une négociation de bonne foi sur l'ajustement des effectifs

A établi des principes de négociation clairs et obtenu un mandat pour négocier une convention collective par le biais du Comité de négociation paritaire, en réponse aux réductions d'effectifs proposées. Une réunion a été demandée - le Syndicat du personnel attend la réponse de l'Administration.



Enquête auprès du personnel sur les coupes budgétaires

A fait la collecte de plus de 1 200 réponses afin d'identifier les préférences du personnel concernant les conditions d'emploi en cas de coupes budgétaires importantes.

MESSAGES CLÉS DU SYNDICAT DU PERSONNEL



Le personnel et le Syndicat du personnel ne sont PAS opposés au changement !

Le Syndicat du personnel soutient l'examen et reste prêt à collaborer avec l'Administration, mais pas au détriment de la transparence, de l'équité ou du bien-être du personnel. Il soutient le renforcement de l'efficacité et de l'efficiency de l'OIT ainsi que de sa présence sur le terrain, à condition que ce renforcement repose sur des critères clairement définis et soit élaboré en consultation étroite avec le personnel et le Syndicat du personnel.

Manque de transparence et de responsabilité

Le document GB.355/INS/7 ne comporte pas d'estimation des coûts, d'évaluation des risques et de stratégies d'atténuation des risques adéquates. Il ne précise pas les critères de sélection des membres du personnel, des unités ou des départements concernés par la réaffectation, la redéfinition des priorités ou la réduction des effectifs. Les préoccupations soulevées à plusieurs reprises par le Syndicat du personnel ont été ignorées et les propositions présentées sont restées sans réponse

Manque de dialogue social constructif et de bonne foi

À ce jour, l'Administration n'a pas engagé de dialogue constructif avec le Syndicat du personnel sur le processus d'examen de l'OIT et le document GB.355/INS/7. Les séances d'information et les discussions au cours desquelles aucune décision n'est prise ne peuvent être considérées comme un dialogue social de bonne foi.

L'absence d'une approche centrée sur l'humain

Le bien-être du personnel et l'impact sur les familles continuent d'être ignorés, aucune évaluation des risques n'ayant été effectuée et aucune mesure d'atténuation n'ayant été proposée. L'obligation de diligence de l'Administration envers le personnel n'est pas respectée.

Focalisation unilatérale sur les coûts

Le document GB.355/INS/7 cible principalement les coûts liés au personnel, sans proposer de mesures concrètes concernant les coûts non liés au personnel, l'amélioration des processus opérationnels, les ressources alternatives ou l'utilisation des technologies pour renforcer l'efficacité et l'efficiency.

Risque de reproduire les erreurs du passé

L'examen reflète étroitement ce qui a été mis en œuvre dans d'autres agences des Nations Unies (y compris la restructuration ratée du FIDA, menée par l'actuel Directeur Général de l'OIT) : ces mesures étaient trop ambitieuses, précipitées, centralisées et manquaient de prévoyance ou de supervision.

CE QUE LE SYNDICAT DU PERSONNEL DEMANDE AUX MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Demander à l'Administration de respecter le cadre de dialogue social du Bureau, d'impliquer le Syndicat du personnel de manière constructive et d'informer régulièrement les membres du Conseil d'administration de l'avancement et des résultats du processus de dialogue social en cours.
- Appeler la direction à répondre aux préoccupations et aux mesures énoncées dans les documents de synthèse du Syndicat du personnel sur le document GB.355/INS/7 et dans la résolution adoptée lors de son assemblée générale annuelle (octobre 2025), en particulier l'appel à la négociation d'une convention collective sur l'ajustement des effectifs.
- Demander une analyse coût-bénéfice et une analyse de gains d'efficacité transparentes, approfondies, participatives et objectives, étayées par des informations financières claires (y compris les liquidités disponibles et les réserves internes), ainsi que des études de risque et de faisabilité.
- Veiller à ce que les décisions à long terme ne soient pas confondues avec des mesures à court terme dictées par la crise. Sans préjuger des négociations nécessaires entre l'Administration et le syndicat du personnel, fournir des orientations stratégiques sur l'orientation générale de l'examen de l'OIT, dès lors que les informations, clarifications et justifications demandées aient été présentées de manière adéquate par l'Administration.
- Insister sur une évaluation complète des mesures alternatives de réduction des coûts moins perturbatrices qui donnent la priorité aux coûts non liés au personnel.
- Mettre en place une surveillance rigoureuse du processus de réforme et exiger une transparence totale concernant la situation financière de l'OIT et toutes les analyses de coûts et d'efficacité.

Défendez l'OIT. Défendez le dialogue. Défendez la justice. Le travail n'est pas une marchandise.

Contactez le Syndicat du personnel de l'OIT:



*ILO Staff Union
Syndicat OIT
Sindicato OIT*



Consultez notre site Web :
<https://ilostaffunion.org/>



Consultez nos documents sur **le processus de révision**



Et si vous souhaitez nous contacter, veuillez envoyer un message à syndicat@ilo.org

We still believe in social dialogue



**UN staff
are not a
commodity!**



**UN staff
stand for
humanity!**