

24 octobre 2001

Rapport

Première réunion mondiale pour les représentants du personnel travaillant sur le terrain

(Genève, 13 - 17 août 2001)

PREMIERE REUNION MONDIALE POUR LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL TRAVAILLANT SUR LE TERRAIN

(Genève, 13-17 août 2001)

Election du président et des vice-présidents de la réunion

1. Jean-Yves Legouas a été élu président à l'unanimité. Amorn Kumar (Bangkok) et Alexandra Simaga (Dakar) ont été élus vice-présidents à l'unanimité.

Séance d'ouverture

2. Assane Diop (Directeur exécutif du Secteur de la protection sociale), représentant le Directeur général, a souligné l'attention manifestée par le Directeur général pour les activités du Syndicat dans le contexte des objectifs stratégiques de l'OIT. L'équilibre social est indissociable du tripartisme et de la justice sociale. Alors que la réforme de la politique des ressources humaines s'impose de toute urgence au sein du système des Nations Unies, l'OIT est à l'avant-garde dans ce domaine grâce à ses méthodes novatrices et aux avancées réalisées par le Bureau et le Syndicat dans l'élaboration des accords de négociation collective. Le Directeur général accorde une attention toute particulière au personnel des services extérieurs dans le cadre du dialogue social. Il a décidé de mettre en place une politique de non-discrimination sociale à l'intention des membres du personnel infectés par le VIH/SIDA. Les règles de base consistent notamment à n'exercer aucune discrimination, directe ou indirecte, à l'encontre d'un membre du personnel ou d'un membre de sa famille, au motif qu'il est ou qu'on le suspecte d'être séropositif VIH; à ne s'adonner à aucune pratique ou à n'appliquer aucune mesure qui pourrait se solder par une discrimination à l'encontre d'un membre du personnel ou d'un candidat externe à un poste au BIT qui serait infecté ou affecté par le VIH/SIDA; à encourager tout membre du personnel qui pense avoir été l'objet d'une discrimination ou d'une pratique injuste en raison du VIH/SIDA à se pourvoir en justice conformément aux procédures de l'OIT; l'OIT s'engage par ailleurs à ne pas essayer de savoir, dans le cadre du recrutement, de l'emploi ou de l'avancement au sein du BIT, si un membre du personnel ou un candidat externe est infecté par le VIH/SIDA. Des efforts de sensibilisation seront déployés, avec l'appui des représentants du personnel des services extérieurs, afin de prévenir toute discrimination et fournir une formation et une information sur les risques encourus. Le Directeur général est absent de Genève et doit s'adresser aux participants à son retour, le dernier jour de la réunion.

3. Bernardo Bello (membre titulaire pour les Amériques) a souligné l'importance historique de cette réunion pour la mise au point de la stratégie du Syndicat. Elle devrait fournir l'occasion d'élaborer de nouvelles politiques du personnel dans la région des Amériques. Il a réclamé une meilleure information et une meilleure consultation lors des prises de décision du Syndicat, de même qu'une plus grande utilisation de l'espagnol comme langue officielle de l'OIT et de la région.

4. Charles Kameni, (membre titulaire pour l'Afrique) a déclaré que la réunion allait contribuer à définir les problèmes d'intérêt commun aux fonctionnaires du BIT. Tout en constatant l'existence d'accords de partenariat entre l'Administration et le Syndicat, il a souligné les écarts de conditions de vie et de travail entre les divers lieux d'affectation, et notamment les problèmes rencontrés dans la région africaine: sécurité de l'individu, dépenses pour l'éducation, absence de dispositifs pour l'évacuation sanitaire et perte de pouvoir d'achat dû aux fluctuations monétaires et à l'inflation. Il a recommandé la nomination d'un agent des services sociaux pour chaque région. Il importe de mettre en œuvre de meilleures politiques régissant la mobilité, l'organisation des carrières et la formation. Le siège tarde encore à apporter des solutions aux problèmes de personnel et aux cas individuels.

5. Basharat Ahmad (membre titulaire pour l'Asie et le Pacifique) a fait observer que cette réunion donnait l'occasion d'organiser simultanément quatre réunions régionales. Il a salué l'intérêt manifesté par M. Diop pour le personnel des services extérieurs et les progrès considérables réalisés par le Comité du Syndicat, notamment le dynamisme du Président, dans l'élaboration des accords de négociation collective et des procédures. Forts de leurs connaissances des conditions locales, les fonctionnaires des services extérieurs figurent en bonne place dans les Etats Membres pour veiller à la continuité de l'œuvre de l'OIT dans ces pays. C'est donc à l'OIT que revient la tâche de prendre soin d'eux.

6. Walid Hamdan (membre titulaire pour l'Europe et le Moyen-Orient) s'est félicité des efforts sans précédent consentis pour promouvoir la solidarité et la démocratie interne du Syndicat et pour améliorer la participation du personnel des services extérieurs aux prises de décision. Il a salué la nouvelle culture de partenariat de l'OIT et les réalisations accomplies par le Comité ces 18 derniers mois. Il espère que les progrès réalisés au siège vont avoir des répercussions sur la gestion dans les services extérieurs. Il reste néanmoins des obstacles au changement. Ouverture d'esprit, sens des responsabilités et cohésion doivent pouvoir se manifester librement, sans être entravés par des abus de pouvoir, des harcèlements et des pratiques anti-syndicales. Certaines régions connaissent encore des conditions moyenâgeuses, et ceux qui ont lutté contre la corruption ont fait l'objet de représailles. Il est nécessaire d'associer le personnel des services extérieurs au processus de changement, dans le cadre du « Travail décent pour tous », et ce pour toutes les régions.

7. David Dror (président du Syndicat) a rappelé les objectifs de la réunion: permettre aux représentants du personnel du monde entier de se rencontrer en tête-à-tête, de faire le bilan des événements récents et de se pencher sur la future action du Syndicat. Il s'est interrogé sur la façon d'évaluer la cohésion, la stratégie et l'engagement du Syndicat. Aucun d'entre nous, a-t-il affirmé, ne pourrait négocier seul avec son employeur; notre principale force, c'est le groupe. Il importe donc d'augmenter les effectifs au siège et dans les services extérieurs, et chaque membre devrait disposer d'une voix pour les questions que le Syndicat défend collectivement. Compte tenu de leur isolement et de leur petit nombre dans chaque lieu d'affectation, les membres du personnel des services extérieurs doivent être rattachés à un syndicat unique. A son tour, le Syndicat devrait soutenir le personnel des services extérieurs lors des négociations avec l'Administration, en ce qui concerne notamment les

questions d'égalité entre les sexes, de grades et d'affectations géographiques. Un syndicat unique pour tout le personnel de tous les lieux d'affectation est la structure normale face à un employeur.

8. Le Syndicat n'est pas seulement destinés à ceux qui ont des problèmes, c'est aussi une communauté soucieuse de promouvoir la solidarité, la responsabilité commune et la réciprocité. Les dirigeants doivent apprendre à respecter les besoins collectifs et les préoccupations personnelles de leurs employés. Pour atteindre ces objectifs, le Syndicat souhaite réduire les conflits et augmenter la confiance réciproque et c'est pour cette raison qu'il a négocié des accords collectifs et entamé une collaboration avec les dirigeants; c'est le premier des organes des Nations Unies à avoir agi de la sorte. Mais la collaboration reste un moyen et non pas une fin. Plusieurs réalisations ont été enregistrées à ce jour: signature de sept accords collectifs, décision conjointe de concevoir un nouveau système d'évaluation du travail, création de nouvelles grilles de rémunération, négociation d'une réforme de la politique des contrats, restructuration du Tribunal administratif de l'OIT et recommandation d'un système de classification unifié pour toutes les catégories. Tous les accords, qui comportent des dispositions visant à adapter des solutions et des procédés aux services extérieurs, devraient appeler une participation plus active des représentants du personnel des services extérieurs. Des résultats tangibles ont déjà été obtenus, comme la collaboration égalitaire au sein du Comité de négociation paritaire, un nouveau système interne de justice, la titularisation de nombreux collègues, l'introduction de la catégorie « administrateur recruté sur le plan national » (AN), l'établissement d'un Conseil paritaire pour la formation (CMF) et la régularisation de la plupart des fonctionnaires dotés de contrats précaires. Le Syndicat a désormais un rôle plus important à jouer et une voix plus forte ; la réunion devrait maintenant examiner les moyens de renforcer le rôle du personnel des services extérieurs.

Aperçu des procédures de développement des ressources humaines

9. Alan Wild (directeur du Département du développement des ressources humaines - DRH) a abordé le sujet du changement à l'OIT. Selon lui, il faudrait introduire de nouvelles procédures pour améliorer l'encadrement des personnes, l'organisation des carrières et l'équité au travail. La méthode a également son importance; l'OIT devrait agir en partenariat avec ses mandants et devenir ainsi le « premier de la classe » dans le système des Nations Unies. Dans le cadre des initiatives destinées à modifier le comportement, il faudrait prévoir un encadrement personnel pour obtenir de meilleurs résultats. La création du Comité de négociation paritaire laisse présager une nouvelle démarche. Le plan d'action qui a été présenté au Conseil d'administration en mars 2000, et dont le terme était fixé à avril 2001, a été mené à bien à 95 pour cent. Les réalisations sont les suivantes: création de centres d'évaluation et de développement pour le recrutement et la sélection, réduction des contrats précaires à long terme, formation de conciliateurs pour les procédures de règlement des conflits, nomination conjointe d'un médiateur et d'un président du Groupe mixte, nouveau système de classification des postes, introduction de la catégorie des AN dans les services extérieurs et du Programme de début de carrière pour les jeunes professionnels, examens de l'état de la sécurité dans les services extérieurs et participation au débat y relatif au sein des Nations Unies. Il importe

encore d'appliquer les procédures en vigueur et de rattraper le retard en matière de classification dans les services extérieurs. Il convient aussi d'apporter d'importantes améliorations dans le domaine de la formation (y compris dans les services extérieurs) dans le but d'organiser les successions et les carrières. Les trois grandes priorités du HRD sont la réforme du système des contrats, l'élaboration d'une nouvelle politique des rémunérations et des droits statutaires, et la question des procédures disciplinaires pour cause de mauvaise conduite et de mauvais résultats.

10. Le président du Syndicat a préconisé avant tout la transparence et les procédures équitables de gestion du personnel. Il est nécessaire de travailler avec certaines entités comme le Conseil d'administration et le système commun des Nations Unies. Le Directeur général peut signer des accords collectifs et les parties se sont entendues pour proposer un système unifié de classification au sein de l'ONU. Le dialogue avec les hauts dirigeants est indispensable à l'instauration d'une nouvelle culture. Bien que le programme d'action établi par le Syndicat en l'an 2000 soit déjà bien avancé, il reste trois chantiers à mener à bien avant la fin de l'an 2001, à savoir : un système d'évaluation, avec une approche à 360⁰¹, un dispositif de rémunérations et, dans le cadre des procédures de règlement des conflits, la réforme du Tribunal administratif.

Discussion générale

11. Le personnel des services extérieur a soulevé divers problèmes. Le président du Syndicat du personnel et le directeur du DRH ont apporté des réponses.

- *Questions d'ordre général:* Certaines préoccupations concernaient l'application des nouvelles procédures de RH et la manière dont elles allaient fonctionner dans les services extérieurs, ainsi que la date de leur application. Des accords ont déjà été formulés et testés au siège; est-ce que certaines procédures peuvent être testées dans les services extérieurs? *Réponse:* l'accord prévoit que toutes les structures seront appliquées dans les services extérieurs, de la même manière qu'au siège.
- *Gestion du changement* dans les services extérieurs: quels mécanismes doivent s'assurer que les directeurs vont appliquer les changements, et quelle formation vont-ils recevoir? Les directeurs des services extérieurs n'ont parfois pas les compétences requises pour le poste, et la consultation avec le personnel fait souvent défaut. *Réponse (DRH):* des structures sont mises en place pour aider les directeurs, à savoir des modules de formation, un guide simplifié expliquant les nouvelles procédures, et un contact permanent avec le HRD et les représentants régionaux du personnel. Le Département s'efforce avant tout de nommer les directeurs qui ont le bon profil.
- *Classification des postes:* quand et comment les nouvelles procédures vont-elles être appliquées dans les services extérieurs? Les augmentations de

¹ L'évaluation est effectué à la fois de haut en bas (par les dirigeants), de bas en haut (en privilégiant les initiatives de la base), et aussi par les pairs.

traitement vont-elles être rétroactives à compter du 1^{er} janvier 2000, comme c'est le cas au siège? Des fonds ont-ils été mis de côté? Qu'en est-il des cas non résolus? *Réponse:* Il est prévu de remplacer les descriptions individuelles de poste par 125 Descriptions de postes génériques (DPG) qui figureront sur Intranet. Les DGP des services extérieurs risquent d'être légèrement différentes car certains postes, notamment dans les petits bureaux, peuvent regrouper deux voire plusieurs descriptions de postes. Tout ajustement initial doit être terminé d'ici le mois de novembre 2001. Le processus de révision des classifications de postes comprend a) l'ajustement/la classification initiale par le responsable en chef; b) la demande au chef d'une révision informelle; c) une révision formelle par le Groupe d'examen indépendant; et d) le recours au Groupe mixte en cas de plainte pour défaillance procédurale ou traitement inéquitable. Les dirigeants sont responsables des décisions de classification et toutes les DGP doivent recevoir l'aval des directeurs régionaux, par souci d'homogénéité. La formation en matière de classification va débiter dans les régions en septembre/octobre. Les procédures sont exactement les mêmes pour le siège que pour les services extérieurs, et tous les reclassements de postes seront exécutés de la même manière.

- *Procédures de règlement des différends:* comment vont-elles fonctionner dans les services extérieurs? Dans les affaires de harcèlement, est-il possible qu'un représentant du Syndicat soit toujours présent dans une réunion avec la direction? Le fait de porter plainte peut-il hypothéquer la carrière d'un fonctionnaire? *Réponse:* un guide simplifié des procédures est en cours de préparation. Les conciliateurs seront formés dans les services extérieurs. Bien que le médiateur se trouve au siège, il est possible d'établir des contacts par moyens électroniques, téléphone, etc. Les représentants du Syndicat du personnel peuvent toujours être présents lors des réunions et les plaintes déposées dans le cadre de la procédure de règlement des conflits n'affecteront en aucun cas la carrière d'un fonctionnaire.
- *Centres d'évaluation et de développement pour le recrutement:* où les évaluations vont-elles avoir lieu pour le personnel des services extérieurs? Ce sont parfois les dirigeants qui, sans avoir mené de consultation avec le Syndicat du personnel, ont procédé au recrutement et à la sélection du personnel des services extérieurs, ce qui a donné lieu à des partis pris à l'encontre des candidats internes. *Réponse:* le même traitement est déjà réservé à tous les nouveaux candidats. Des directives sur l'application des procédures dans les services extérieurs vont être mises au point. Des centres d'évaluation existent déjà pour toutes les vacances de postes des catégories P et G au siège et ne vont pas tarder à être mis en place pour les vacances de postes de la catégorie G dans les services extérieurs.
- *Administrateurs recrutés sur le plan national:* comment va-t-on réaliser l'ajustement des nouvelles catégories, puisque les grades sont différents de ceux des Nations Unies? *Réponse:* les grades seront les mêmes que ceux appliqués par le PNUD. Le DRH et le Syndicat ont tous deux reconnu que la distinction entre P et G était artificielle; il serait plus judicieux d'établir une

distinction basée sur le personnel national et international plutôt que sur le grade.

- *Politique de mobilité:* quelle est la politique actuelle? *Réponse:* l'ancienne politique était inappropriée et trop rigide. Les critères à appliquer devront tenir compte du type de travail effectué par le fonctionnaire.
- *Formation du personnel:* le caractère limité de la formation actuelle (classes de langue, formation informatique) n'a pas permis au personnel de la catégorie G d'accéder à la catégorie P. Lors de la sélection, aucun crédit n'a été accordé pour la formation interne ou pour toute équivalence universitaire. *Réponse:* selon toute attente, une formation additionnelle devrait être financée au titre des économies réalisées sur le budget, après approbation du Conseil d'administration de novembre.
- *Titularisation:* il y a eu du retard dans le processus de titularisation dans certains services extérieurs. Les fonctionnaires non titulaires de contrats à durée déterminée ont eu de la peine à obtenir des prêts ou des hypothèques. *Réponse:* L'exercice 1999 était terminé et l'exercice 2000 allait débiter. La possibilité de revoir les modalités des contrats actuels va faire l'objet d'une discussion au sein du Comité de négociation paritaire (CNP).
- *Contrats précaires:* le problème des contrats précaires a bien été reconnu, mais souvent les fonctionnaires sont employés depuis des années et l'incidence sur les prestations de retraite n'a pas été prise en compte. *Réponse:* tous les cas de contrats précaires ont été examinés lors de la dernière opération de titularisation, mais la question des prestations de retraite est plus compliquée et les représentants du personnel pour le fonds de pension ont été informés de ces cas. Le HRD s'est engagé à régulariser, dès que possible, les cas de contrats précaires.
- *Rémunération:* les augmentations en fonction des mérites ne sont pas appliquées de manière à inciter les fonctionnaires à se montrer excellents. Les prestations accordées au personnel des services extérieurs ne sont pas toujours équitables, notamment en Afrique, où la méthodologie du système commun n'est pas applicable dans certaines régions. *Réponse:* le système commun révèle certaines lacunes et les parties vont discuter de ce problème et d'autres questions touchant au système commun pour voir si elles peuvent parvenir à une position commune. Les mécanismes de promotion personnelle et d'augmentations en fonction des mérites vont être revus par le CNP.
- *Sécurité du personnel des services extérieurs:* les dispositifs actuels sont inéquitables dans certains services extérieurs. Le personnel devrait avoir les moyens de se protéger, grâce peut-être à un système de primes. *Réponse:* les Nations Unies ont proposé de doubler les dépenses relatives à la sécurité dans les services extérieurs. L'OIT mène ses propres enquêtes locales, en consultation avec les bureaux régionaux et locaux.

- *Traitements et indemnités locales:* a) Le DRH a été invité à prendre des mesures pour protéger le pouvoir d'achat, en payant les traitements en dollars des E.-U. Est-ce que les remboursements de la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel peuvent se faire en dollars des E.U.? *Réponse:* certaines questions relatives au système commun échappent à l'autorité de l'OIT; b) en ce qui concerne les prestations familiales, est-ce que les parents peuvent être automatiquement considérés comme étant à charge des fonctionnaires non mariés? *Réponse:* il est prévu d'améliorer le fonctionnement des droits statutaires, et des sommes forfaitaires seront allouées lorsque cela sera jugé approprié; c) on constate une absence d'enquêtes sur les salaires locaux dans certains lieux d'affectation, et il faudrait une formation pour mener ses enquêtes. *Réponse:* le PNUD est déjà en train de dispenser une formation dans certains lieux d'affectation. La question va être soumise au Conseil paritaire pour la formation.
- *Accidents sur le lieu de travail:* les remboursements sont très longs; par ailleurs, le remboursement des petites sommes engagées sur le lieu d'affectation est aussi très difficile. *Réponse:* la Caisse d'assurance va s'efforcer d'accélérer les procédures, mais il faut un certain temps pour traiter les dossiers médicaux; la question des dépenses locales va être soumise aux directeurs des services extérieurs.

Structure et fonctionnement du Syndicat du personnel (réunion-débat)

12. Le groupe de discussion était composé de Fernando Peral (président du groupe de travail du Syndicat sur la révision des statuts du Syndicat), Abdoulaye Diallo et Mary Hamouda (membres du Comité) ainsi que les quatre membres titulaires régionaux.

13. Le président a évoqué le processus qui doit déboucher sur la proposition d'une série d'amendements des Statuts du Syndicat. Il s'agit notamment de transcrire les nouveaux accords de négociation collective, de revoir les fonctions du Comité du Syndicat, d'améliorer les droits de vote et de représentation de tous les membres (notamment de ceux des services extérieurs), et de promouvoir une communication effective avec les membres, aussi bien dans les services extérieurs qu'au siège. Suite à une première série d'amendements apportés l'an dernier, il reste encore à améliorer les droits de participation et de vote pour le personnel des services extérieurs lors des réunions générales, à pallier l'absence de rôle institutionnel pour les représentants locaux et régionaux du personnel dans le cadre de la définition des politiques du Syndicat dans les services extérieurs, et à définir les responsabilités des délégués syndicaux. Après avoir mené une vaste consultation au siège comme dans les services extérieurs, le Comité du Syndicat présentera ses projets d'amendements lors d'une assemblée générale qui aura lieu en octobre 2001.

14. Abdoulaye Diallo a invité le personnel du Syndicat à apporter ses contributions. Le groupe de travail va se pencher sur les moyens mis à disposition du Syndicat, sur la formation, la gestion des fonds ainsi que la vérification des comptes.

Les principes de transparence, d'unité et de multiculturalisme sont essentiels et il n'est pas question d'établir une ligne de démarcation entre le siège et les services extérieurs.

15. Le membre titulaire pour l'Afrique a évoqué plusieurs lacunes dans les Statuts existants, comme l'absence de dispositions sur la formation et le soutien structurel aux services extérieurs, de même que l'absence de directives relatives à l'application des statuts au niveau local. Nombreux sont les représentants syndicaux en Afrique qui ne disposent d'aucun bureau, d'aucun équipement bureautique ni aucun moyen de communication. On y pratique encore la censure et la confidentialité n'y est pas assurée. Il faudrait publier un manuel d'application des Statuts du Syndicat, dispenser une formation aux représentants syndicaux, apporter une aide à l'organisation des élections et fournir des conseils en matière d'opérations financières et de gestion budgétaire. Les directeurs régionaux devraient allouer des fonds pour former les représentants du Syndicat du personnel.

16. Le membre titulaire pour les Amériques a déclaré que les problèmes dans sa région étaient semblables à ceux déjà décrits par l'orateur précédent; dans de nombreux bureaux, le travail syndical doit s'effectuer en dehors des heures de travail. Les représentants syndicaux ne disposent même pas d'un budget pour les appels téléphoniques. Il n'y a actuellement aucune procédure uniforme et un manuel serait extrêmement utile. La région considère qu'on devrait nommer un suppléant, en plus de celui qui se trouve au siège. Il faudrait consacrer un poste budgétaire à la formation des représentants du personnel dans les services extérieurs, formation à laquelle le BIT pourrait aussi participer. Même s'il existe des différences avouées entre les Amériques et le siège, les Amériques se sont toujours considérées comme faisant partie d'une structure unifiée. Il est essentiel d'organiser des réunions régionales périodiques du Syndicat du personnel pour assurer la transparence et tenir compte des opinions des membres. Le membre titulaire a réclamé que l'on affecte des fonds à la traduction espagnole de tous les documents.

17. Le membre titulaire pour l'Asie et le Pacifique a fait savoir que les représentants syndicaux, dans les services extérieurs, n'étaient pas toujours consultés pour les questions de personnel, et il a demandé comment appliquer la négociation collective. Dans un bureau des services extérieurs, les agissements d'un mauvais directeur peuvent avoir des retombées négatives sur tout le personnel. Les représentants syndicaux ne disposent d'aucuns moyens pour accomplir leurs fonctions, il n'est pas prévu de budget pour les voyages et les représentants syndicaux peuvent être menacés de représailles. Les syndicats locaux reçoivent des fonds insuffisants (75 pour cent des fonds revenant de droit au syndicat local du personnel). Le Syndicat du personnel semble être déphasé par rapport aux besoins réels des services extérieurs; en effet, il est essentiel de veiller à ce que le personnel des services extérieurs ne soit pas exclu. Il a proposé de créer un poste de cadre pour un représentant des services extérieurs.

18. Le membre titulaire pour l'Europe et le Moyen-Orient a souligné l'importance d'améliorer la capacité d'une représentation du personnel des services extérieur dans la région; il s'est réjoui de ce que la coopération se poursuit avec le Syndical du personnel à Genève pour résoudre les problèmes qui ne peuvent pas être traités

localement. Il a réclamé davantage d'informations et de formation sur les nouvelles structures et conventions. Le Syndicat du personnel au siège devrait exhorter l'administration à trouver les moyens d'appliquer tous les accords dans les bureaux des services extérieurs. Le membre titulaire ne voit pas l'intérêt d'avoir un autre représentant des services extérieurs au Comité et il pense que cette question ne doit en aucun cas être un point de divergence. Il importe d'éviter toute fracture artificielle entre le Syndicat du personnel au siège et dans les services extérieurs; chacun devrait plutôt s'employer à renforcer l'unité et la solidarité.

19. Fernando Peral a fourni des chiffres indiquant que dans le passé les sommes affectées par le Syndicat aux dépenses des services extérieurs représentaient le double des cotisations enregistrées par ceux-ci. Cette année la moitié du budget du Syndicat a été affectée à la Réunion globale, ce qui représente cinq fois la somme des cotisations enregistrées hors siège.

20. Le président du Syndicat a prôné l'unité. Le budget provenant des contributions des membres penche lourdement en faveur des services extérieurs et chaque représentant du personnel doit rendre des comptes stricts pour l'utilisation des fonds syndicaux; les besoins du Syndicat sont nombreux et les ressources rares. Tous les documents publiés par le Comité sont soumis auparavant aux membres titulaires, pour commentaires, et ceux-ci peuvent ensuite consulter les représentants dans leurs régions. Toutes les structures régionales devraient aussi reconnaître le rôle des suppléants régionaux au siège et devraient s'assurer que des candidats à l'élection ont été pressentis.

Discussion générale

21. Un certain nombre de questions ont été soulevées, et notamment:

- la définition du rôle des membres titulaires régionaux;
- l'octroi de formation aux représentants du Syndicat pour les services extérieurs;
- la question de savoir si les hauts dirigeants doivent être autorisés à faire partie des membres du Syndicat;
- la circulation d'informations dans les régions, et la nécessité de transmettre les commentaires par l'intermédiaire des membres titulaires régionaux.

22. Comme il a été demandé au Syndicat de fournir tous les documents en français et en espagnol, Mary Hamouda, (Secrétaire générale) a suggéré que des volontaires des services extérieurs aident à la traduction des documents en français et en espagnol, puisque le Comité est essentiellement anglophone.

23. Le président de la Réunion mondiale a résumé la discussion en réaffirmant la mission, la solidarité et l'unité structurelle du Syndicat; il a énoncé certains principes visant à guider les membres dans leur travail:

- le travail syndical est officiel;
- la formation des représentants du Syndicat est d'une extrême importance;
- il convient de prévoir un budget pour les services de traduction du Syndicat;
- il convient d'examiner diverses formes de communication entre les régions et le siège, et entre les bureaux des services extérieurs et les régions; et
- les représentants du Syndicat dans les services extérieurs doivent disposer des moyens nécessaires (bureau, etc.).

Les finances du Syndicat

24. Colleen McGarry (trésorière) a fait un exposé sur le financement du Syndicat du personnel pour les services extérieurs et a présenté brièvement les écritures comptables et les états financiers. Des copies de diapositives et des références d'états financiers types sont disponibles.

25. Une discussion s'en est suivie. Les bureaux des services extérieurs ont utilisé les fonds à divers titres, notamment pour les activités sociales et même pour de petits prêts. Les procédures de signature et les procédures comptables diffèrent. La transparence est jugée essentielle si l'on veut éviter une utilisation induite des fonds et assurer la communication entre les membres. Même si ce sont les bureaux qui décident des dépenses, celles-ci doivent toutes être comptabilisées.

26. Il a été suggéré de préparer des directives sur l'utilisation des fonds syndicaux par les bureaux des services extérieurs, ceux-ci devant compléter des relevés types une fois par trimestre ou par an. Il est recommandé d'avoir deux signataires pour un compte bancaire et de former une seconde personne à la tenue des comptes. Il est conseillé aux membres du Syndicat d'établir un plan/budget pour l'utilisation des fonds.

27. Le président du Syndicat du personnel a expliqué comment les fonds du Syndicat étaient gérés au siège. On fait preuve d'une extrême prudence en mettant des capitaux de côté en cas de procès ou de grève. Bien que le *statu quo* des services extérieurs ne soit pas contesté, le Syndicat a demandé instamment aux représentants du Syndicat de veiller à assurer la transparence, à rendre dûment compte de la gestion financière et à faire une présentation régulière de l'information financière. En règle générale, le Syndicat, au siège, est soucieux de compléter, à parts égales, les fonds affectés à la formation par les bureaux des services extérieurs.

Les accords collectifs et leur application sur le terrain

Le cadre général : Accord de reconnaissance et de procédure

28. Le président du Syndicat a expliqué la signification de l'accord, qui est unique dans le système des Nations Unies, du fait que le Syndicat du personnel du BIT et le

Bureau international du Travail se sont reconnus mutuellement en tant qu'agent de négociation. L'accord prévoit la négociation des conditions d'emploi de l'OIT qui ne relèvent pas du système commun des Nations Unies et il peut aussi interpréter les dispositions du système commun (comme cela a été le cas pour les descriptions de postes génériques). Il a été approuvé par le Conseil d'administration qui a habilité le Directeur général à signer les accords ayant force de loi. Le Statut du personnel stipule maintenant qu'il est autorisé à appliquer les accords dans le cadre de ces paramètres généraux. Cet accord a, selon toute attente, fait l'objet d'une opposition au sein du système commun ainsi que dans d'autres milieux extérieurs à l'OIT. Toutefois, le Syndicat et l'Administration devraient se trouver maintenant dans une position plus forte vis-à-vis du système commun.

Accords sur le recrutement et la sélection, classification des postes et Plan de développement personnel

Recrutement et sélection

29. Fernando Peral (représentant syndical au Groupe de travail paritaire sur le recrutement et la sélection) a présenté le nouvel Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs. Il a expliqué les mécanismes des centres d'évaluation et des procédures de sélection en vigueur au siège et il a indiqué que certaines adaptations allaient être nécessaires pour les services extérieurs, mais que celles-ci seraient négociées et obéiraient aux mêmes principes et objectifs de l'accord.

30. David Macdonald (directeur du Service de la politique des ressources humaines et des systèmes d'information) a évoqué l'accord comme étant une étape importante vers la modernisation du système. Il a présenté une stratégie d'organisation des carrières et des techniques modernes d'évaluation qui, grâce à un procédé équitable et transparent, devraient répondre aux besoins du Bureau et assurer un traitement équitable des individus.

Classification des postes

31. Le président du Syndicat a présenté les résultats de l'opération d'ajustement et de classification des postes au siège. On en est maintenant au stade des recours, ceux-ci étant concentrés dans certaines unités. Le processus de reclassement de postes doit bientôt s'achever au siège, et le processus d'ajustement/classification initiale des postes doit intervenir dans les services extérieurs, avant la session de novembre du Conseil d'administration.

Plan de développement personnel (PDP)

32. Colleen McGarry (représentant syndical au Groupe de travail paritaire sur le PDP) a présenté un compte-rendu sur le PDP, nouvelle fonction assumée conjointement par le Syndicat et le DRH afin d'améliorer l'organisation des carrières par la formation. Les principes de base reposent sur une répartition sans équivoque des responsabilités, sur l'égalité de traitement, des contrôles d'équité ainsi que sur la confidentialité. Le PDP n'est pas tributaire de l'évaluation du travail (pour lequel un nouveau procédé va être mis en place), mais il est étroitement lié à la sélection. Sa réussite va dépendre essentiellement de la formation, qui a été pendant longtemps une préoccupation majeure du Syndicat, ainsi que de l'octroi d'un budget suffisant. Le PDP appartient au membre du personnel et il est lancé à son initiative, le but étant d'identifier les objectifs de formation et de carrière à court et long terme; ceux-ci peuvent prendre la forme d'une formation, institutionnelle ou non, au sein même de l'organisation ou à l'extérieur, ou de détachements vers d'autres organes des Nations Unies, ONG et entreprises privées. Le PDP s'inscrit dans une démarche annuelle mobilisant le fonctionnaire et son supérieur. Il va être analysé par le DRH à des fins de planification comprenant la mise au point de programmes de formation à l'échelon du Bureau, et examiné par le Conseil paritaire pour la formation. Un rapport annuel sera produit à l'intention de la future Commission des ressources humaines et du

Conseil d'administration. En cas de désaccord avec le directeur, le DRH pourra fournir des conseils et il sera possible d'intenter une action en recours au moyen de la procédure de règlement des différends. Un manuel de PDP très facile à consulter devrait être publié sous peu dans les trois langues de travail. Les fonctionnaires sont encouragés, individuellement ou collectivement, à proposer des solutions novatrices pour leur propre formation.

Discussion générale

33. Plusieurs participants ont soulevé le problème général de la lenteur d'application des nouveaux mécanismes dans les services extérieurs par rapport au siège. On constate également que les directeurs des services extérieurs ont plus tendance à éluder les procédures convenues de développement des ressources humaines, sans parler des irrégularités, notamment dans les petits bureaux moins soumis aux contrôles.

34. Les questions soulevées par les participants relèvent de rubriques différentes, et c'est dans cet ordre que David Macdonald et Keiko Niimi (HRDEV) ainsi que David Dror et Fernando Peral y ont apporté leurs réponses.

Recrutement et sélection

35. Les participants se sont montrés préoccupés du fonctionnement des centres d'évaluation dans les services extérieurs, en ce qui concerne notamment la sélection et la formation des « évaluateurs ». Les nominations effectuées dans le cadre des anciennes procédures seront-elles acceptées? Va-t-on allouer des ressources supplémentaires pour aider les responsables à traiter la plus grande charge de travail? Une question portait sur les irrégularités constatées dans les transferts à court terme, conférant à certains membres du personnel un avantage lors des concours. Quelles dispositions a-t-on prévues pour éviter que les procédures ne soient ignorées?

36. Le DRH a répondu que les centres d'évaluation étaient peaufinés au siège avant d'être introduits dans les services extérieurs. Les procédures se déroulent ainsi: a) évaluation à Genève des candidats présélectionnés à tous les postes des catégories P et G au siège; b) mise en place de centres d'évaluation dans les bureaux régionaux pour les postes de la catégorie G, au-dessus d'un certain grade ; c) pour tous les autres postes de la catégorie G, entretien avec les candidats dans les bureaux locaux. Les « évaluateurs » seront indépendants et nommés conjointement par le DRH et le Syndicat, et ils recevront une formation adéquate. Certains postes de la catégorie G au siège et de la catégorie P sont encore en cours de traitement dans le cadre de l'ancien système, mais une fois que les nouveaux mécanismes seront en place, tous les postes en compétition, tant au siège que dans les services extérieurs, seront régis par l'accord collectif. Les directeurs pourront demander des effectifs supplémentaires pour traiter la plus grande charge de travail due à l'application de ces nouvelles procédures.

37. Le Syndicat a affirmé que les directeurs étaient jugés capables de faire face aux nouvelles procédures. En ce qui concerne les irrégularités, il existe déjà des modalités

de réparation dans le cadre de l'Accord collectif sur une procédure de règlement des différends, à l'établissement desquelles le DRH a contribué.

Classification des postes

38. Un commentaire a porté sur les délais excessivement courts attribués à l'opération de reclassement des postes dans les services extérieurs. Quel est le processus d'établissement du Groupe d'examen indépendant (GEI) au niveau des services extérieurs? Est-ce que ce processus peut déboucher sur un déclassement de poste?

39. Le DRH a répliqué que l'accord de base pour la classification des postes allait bientôt entrer en vigueur dans les services extérieurs, bien que les modalités soient exactement les mêmes. Comme le GEI des services extérieurs, couvrant le personnel local de la catégorie G et les AN de grades A et B, n'a pas encore été mis en place, l'ajustement/classification initiale va s'effectuer avant la session de novembre du Conseil d'administration, et l'examen ainsi que les recours auprès du Groupe mixte à un stade ultérieur.

40. Pour ce qui est du déclassement de poste, le Syndicat a expliqué que certaines fonctions pouvaient changer et donner lieu à un déclassement de poste, mais jamais aux dépens du titulaire du poste. Toutefois, les DPG ne peuvent être modifiées que par accord collectif. Le DRH a ajouté qu'en général, les changements de descriptifs de poste et le processus de reclassement seront plus rapides dans le cadre des nouvelles procédures et qu'ils offriront davantage de flexibilité aux responsables.

PDP/formation

41. De nombreux participants se sont déclarés peu satisfaits des dispositions actuelles en matière de formation dans les services extérieurs où les fonds ne seraient pas toujours alloués équitablement, et ils se sont montrés pessimistes quant aux possibilités de changement. Des aspirations peuvent certes s'exprimer par le PDP mais elles risquent de ne pas être satisfaites pour des raisons financières (étant donné les budgets de formation très médiocres dans les services extérieurs). Des questions ont porté sur la capacité des directeurs à gérer le nouveau système, sur les possibilités d'apprentissage à distance, les cours du soir et les congés d'étude, sur les délais impartis au PDP et sur leur caractère obligatoire. Certains se sont montrés préoccupés de savoir si les directeurs allaient bien vouloir libérer le personnel à des fins de formation.

42. Le DRH va examiner toutes les idées émises par le personnel au sujet de la formation. Le rôle du Conseil paritaire pour la formation (CPF) consistera à définir les priorités en matière de financement. Toute possibilité de formation et de congé d'étude sera examinée à condition toutefois que le contenu présente un intérêt pour le BIT. L'Accord sur le PDP a été signé, un manuel est en cours de préparation et un calendrier va être établi d'ici la fin du mois d'octobre. Les membres du personnel seront invités à compléter leur PDP une fois par an, aussi bien dans les services extérieurs qu'au siège.

43. Le Syndicat du personnel a demandé instamment aux membres du personnel d'exprimer leurs aspirations en matière de carrière et de formation. Pour le Syndicat,

c'est moins une question de financement que de volonté politique. Les chiffres fournis pas le Syndicat (entre 2 et 5 pour cent du budget total de l'OIT) se fondent sur le montant dépensé par les services civils modernes pour la formation, tout en tenant compte du retard accusé par le Bureau dans ce domaine, ces vingt dernières années.

Accords collectifs sur le règlement des différends et le règlement des différends liés à un harcèlement

44. Le président du Syndicat du personnel a présenté les nouveaux accords.

45. David Macdonald a souligné que ces nouvelles procédures représentaient un réel progrès pour l'Administration, car elles favorisaient la résolution spontanée et rapide des différends, à proximité immédiate du lieu où ils ont surgi, tout en créant un certain équilibre des pouvoirs. La dernière étape de l'introduction des procédures a été la nomination d'un médiateur (qui va prendre ses fonctions le 3 octobre 2001). Un bulletin d'information collectif et une circulaire vont bientôt paraître et un guide, de consultation facile, va être mis au point et distribué à tous les membres du personnel.

46. Bill Salter (membre titulaire du Groupe mixte), Shauna Olney et Patricia Isimat-Mirin (membres suppléants), Jean-Bernard Ballion et Anna Torriente (conciliateurs) ont répondu aux questions aux côtés de David Dror et Fernando Peral.

Processus de conciliation

47. Les participants ont posé des questions sur les plans de formation destinés aux conciliateurs des services extérieurs, et sur les moyens mis à disposition au cas où les conciliateurs se révéleraient inaptes. D'autres participants se sont informés de la démarche à suivre pour entamer une procédure de règlement des différends; ils ont demandé s'il était nécessaire de passer par toutes les étapes et si plusieurs fonctionnaires pouvaient entamer une procédure collective. Un schéma opérationnel serait utile. Des cas ont-ils déjà été traités dans le cadre des nouvelles procédures?

48. On leur a répondu que sur les 104 candidats au poste de conciliateur (60 au siège et 44 dans les services extérieurs), 24 avaient déjà été formés à Genève (un groupe en anglais et un en français). Les réponses provenant des services extérieurs ont été diverses, montrant qu'il y avait peu de candidats dans l'ensemble des régions, sauf en Afrique. La formation dispensée au siège s'est étendue sur 9 jours, répartis sur plusieurs semaines (ce qui, dans certains cas, a limité la participation); elle a porté sur la communication et le dialogue, avec simulation et jeux de rôle. Dans la procédure de règlement des différends, une réunion avec le responsable hiérarchique est obligatoire, mais le recours au médiateur reste optionnel; dans une procédure de règlement des différends liés à un harcèlement en revanche, la réunion avec le responsable hiérarchique est optionnelle, mais celle avec le médiateur est obligatoire. Les conciliateurs peuvent aussi travailler en équipe. Les membres du personnel peuvent se faire accompagner d'un représentant syndical à toutes les étapes de la procédure. Le médiateur est un fonctionnaire du BIT recruté pour une durée de deux ans, renouvelable une fois. L'actuel président du Groupe mixte n'est pas un fonctionnaire du BIT. A la fin de leurs mandats, les membres du groupe, ainsi que les membres de

leur famille, ne peuvent pas être embauchés par le BIT pendant une durée de cinq ans. Une action collective est possible auprès du médiateur et du Groupe mixte et toute décision relative à l'action collective aura un effet contraignant pour tous les cas semblables. Deux ou trois cas sont actuellement en cours dans le cadre des nouvelles procédures.

49. Les membres du Groupe mixte ont expliqué que le groupe, qui représentait la dernière étape de la procédure auprès de l'administration du BIT, avait un rôle judiciaire. Ils espèrent que la majorité des cas seront résolus à une étape antérieure. En règle générale, le Groupe mixte va diriger les débats, examiner les documents et peut entendre des témoins. Les débats peuvent avoir lieu indifféremment dans l'une des trois langues officielles et, à titre exceptionnel, dans d'autres langues. Le Groupe mixte a adopté un règlement intérieur; les membres du groupe ont été choisis au siège et dans les services extérieurs avec le souci de d'assurer l'équité hommes-femmes et de respecter l'équilibre régional.

50. Certaines questions ont porté sur la définition du responsable hiérarchique, sur le rôle de la Commission paritaire des ressources humaines (CPRH), et sur le rôle du Syndicat du personnel si le plaignant n'est pas un membre du Syndicat. Des participants ont demandé à quelle personne le fonctionnaire devait s'adresser en premier lieu, en cas de règlement d'un différend lié à un harcèlement, et comment, dans ce cas, on pouvait prouver le bien-fondé de l'allégation.

51. Les interlocuteurs ont expliqué qu'un responsable hiérarchique était un chef direct ou tout supérieur à ce chef. La CPRH n'est pas encore sur pied; la formation du conciliateur relève du Conseil paritaire pour la formation (CPF), tant que le médiateur n'a pas pris ses fonctions. Le Syndicat du personnel est prêt à fournir une aide à tout membre du personnel qui serait confronté à un harcèlement. Droits de la défense, procédure régulière et équité sont les principes clés de cette procédure.

L'avenir : accords collectifs en cours d'élaboration

52. Le directeur du DRH a déclaré que presque chaque stratégie des ressources humaines au BIT avait subi des changements notoires. Le programme de travail actuel doit être complété par l'application des accords déjà signés. Pour le DRH, les priorités sont les suivantes: réforme du Tribunal administratif, politique des rémunérations, mise en œuvre des droits statutaires, révision des accords contractuels, comportement professionnel (discipline).

53. Le président du Syndicat a récapitulé le futur programme de travail du Syndicat: accord régissant la politique des rémunérations, nouvelle évaluation du travail qui ne soit plus liée à la titularisation, augmentations en fonction des mérites et promotion personnelle. Dès le début 2002, toutes les questions en suspens concernant les accords signés devraient être résolues, comme la réforme du Tribunal administratif, la définition des fonctions et la nomination de la Commission des ressources humaines, les nominations au Conseil paritaire pour la formation et les négociations relatives à l'article 4.2 du Statut du personnel (sélection directe). Des discussions vont également s'engager sur la possibilité d'instaurer une échelle des traitements unifiée

pour fournir le même déroulement de carrière au personnel de la catégorie G qu'à celui de la catégorie P.

Affiliation inter-organisations

54. Abdoulaye Diallo a donné un bref historique de la FICSA qui a été fondée en 1952 par six associations de personnel et un syndicat (celui du BIT) du système des Nations Unies. Les objectifs de la FICSA consistent, entre autres, à améliorer le développement du service civil international conformément aux principes édictés dans la Charte des Nations Unies et dans les constitutions des organismes spécialisés concernés. Elle s'emploie à veiller à ce que les conditions d'emploi soient les mêmes pour tous les membres du personnel des Nations Unies et que ces conditions soient maintenues à un niveau qui permette de recruter et de conserver les « premiers de classe »; à défendre les droits du personnel; et à contribuer à donner une image positive du service civil international. L'orateur a ensuite décrit le fonctionnement de la FICSA. Selon le rapport présenté à la 54^e session du Conseil de la FICSA, la fédération réunit 26 associations ou syndicats issus de 21 organisations et six bureaux régionaux, deux membres associés, 24 membres ayant un statut consultatif et 14 membres ayant un statut d'observateur (ceux de la Fédération des associations du personnel des Nations Unies - FUNSA). Lorsque le Syndicat du personnel du BIT était membre de la FICSA, il a toujours participé activement à ses activités et payé ses cotisations (quelque 110.000 Francs suisses par an). Il a souligné que dans les années quatre-vingts, une scission est intervenue au sein de la FICSA conduisant à la création d'un Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du syndicat des Nations Unies (CCISUA), qui représente essentiellement le personnel du secrétariat des Nations Unies .

55. En décembre 1994, lors d'une Assemblée générale extraordinaire, le Syndicat du personnel du BIT a décidé de se retirer de la FICSA. Les principales raisons étaient les suivantes:

- non respect, par le comité exécutif de la FICSA, des décisions du Conseil, en ce qui concerne notamment le boycottage de la CFPI;
- refus de consulter les syndicats/associations membres au sujet de l'application des décisions du Conseil;
- refus de réviser la méthode de calcul des taux de cotisation des syndicats/associations membres.

56. Le Syndicat avait fait des suggestions pour améliorer le fonctionnement de la FICSA et une question sur l'amélioration du statut et de la structure de la FICSA avait fini par être inscrite à l'ordre du jour de la 53^e session du Conseil qui s'est tenue en l'an 2000.

57. L'orateur a décrit ensuite les relations du Syndicat avec la FICSA depuis 1994. Le Syndicat jouissait d'un statut d'observateur au sein de la FICSA et de la CCISUA. Cependant, lors de la réunion du Conseil, en janvier 1998, la FICSA a lancé un ultimatum au Syndicat: rejoindre ses rangs ou perdre son statut consultatif. Depuis, les relations entre le Syndicat et la FICSA sont restées au point mort. La FICSA elle-même a eu de sérieux problèmes avec ses membres en 1998-1999. Le Syndicat a

conservé des contacts informels avec la FICSA et des contacts réguliers avec les autres syndicats/associations du personnel des autres organisations des Nations Unies à Genève par l'intermédiaire du « Groupe inter-organisations de Genève ». Le Secrétaire général de la FICSA, de même que les représentants des autres syndicats/ associations du personnel des Nations Unies, ont été invités à la cérémonie de la signature de l'Accord de reconnaissance et de procédure. Le Syndicat du personnel de Turin est resté membre de la FICSA et la Section des anciens fonctionnaires (qui fait partie du Syndicat) dispose d'un statut consultatif.

58. Enfin, l'orateur a fait état de sa réunion informelle avec André Heitz, Secrétaire général de la FICSA, le 7 août 2001. Il avait rappelé à M. Heitz pourquoi le Syndicat s'était retiré de la FICSA. M. Heitz avait fait état de ce qu'il considérait être des améliorations du fonctionnement de la FICSA (respect des décisions, fin du boycottage de la CFPI, amélioration du statut, calcul des cotisations). Il a ajouté que si le Syndicat rejoignait la FICSA cette année, sa cotisation s'élèverait à quelque 85.000 Francs suisses. Il a également fait valoir la révision du manuel sur la sécurité qui a amélioré les moyens mis à disposition du personnel local.

59. Le président du Syndicat a souligné que 15 questions touchant aux conditions de service relevaient du système commun, et que sept d'entre elles ne relevaient pas de la FICSA. Il n'existe aucun mécanisme qui régisse les droits fondamentaux des membres du personnel de négocier et d'exprimer leur point de vue. En fait, c'est la Cinquième commission qui prend les décisions (la CFPI étant son secrétariat) et le personnel n'a aucun droit de représentation ni de consultation auprès d'elle. Dans ces conditions, que peut faire le personnel pour promouvoir les conditions de travail les meilleures et les plus équitables possibles dans le cadre du système commun? Les principes de Noblemaire et de Fleming sont érodés dans toutes les organisations des Nations Unies par les organes du système commun qui se comportent comme des saboteurs syndicaux, et la FICSA est en train de jouer leur jeu. Ainsi, la FICSA a analysé les accords de négociation collective de l'OIT et en est arrivée à la conclusion que le modèle de consultation de la FAO était meilleur. Si le Syndicat du BIT ne peut pas négocier dans le système commun, il doit négocier là où c'est possible - le Syndicat ne doit pas être isolé - mais il ne veut pas saper ses droits à la négociation. Il a rappelé à la réunion que la FICSA avait boycotté la CFPI pendant sept ans. Il s'est montré préoccupé des tactiques mises en œuvre par la FICSA pour inciter les sections du Syndicat dans les services extérieurs de l'OIT à adhérer à la FICSA et il a cité les exemples d'Antananarive et de Beyrouth. Puisque la décision de quitter la FICSA a été prise par une assemblée générale du Syndicat, seule une assemblée générale peut revenir sur cette décision. Il a donc rencontré le président de la FICSA et lui a rappelé les trois raisons qui ont incité l'OIT à quitter la FICSA, mais il n'a eu aucune réaction du président. La douloureuse décision de demander au membre titulaire pour l'Asie et le Pacifique de démissionner de son poste de la FICSA a été prise après une longue discussion au sein du Comité du Syndicat.

60. Le membre titulaire pour l'Asie et le Pacifique a réitéré son point de vue. Il a insisté sur le fait que, puisque les administrations du système commun travaillaient de conserve dans des organes comme le CCQA, le CAC et la CFPI et présentaient des positions communes à la Cinquième commission, les représentants du personnel

devaient agir ensemble de la même manière, que ce soit par l'intermédiaire de la FICSA, du CCISUA ou de toute autre manière appropriée. Le système commun s'occupe des traitements et des droits statutaires qui ont une incidence importante sur le personnel, notamment dans les services extérieurs. Fort de sa longue expérience avec la FICSA, il peut affirmer que cette fédération effectue un travail efficace dans des domaines comme les enquêtes sur les salaires, les ajustements de poste et autres questions relevant du système commun, que ce soit en intervenant auprès du CCQA, de la CFPI ou de la Cinquième commission ou encore en exerçant des pressions sur les délégués à l'Assemblée générale des Nations Unies. A son avis, et bien qu'il ne remette pas en cause le bien-fondé des décisions prises par l'Assemblée générale du Syndicat et par le Comité du Syndicat, le bon sens voudrait que le Syndicat rejoigne les rangs de la fédération dès que possible pour des raisons de représentation et de solidarité au niveau du système commun, et compte tenu du rôle politique et technique prépondérant que le Syndicat a joué au sein de la FICSA jusqu'en 1994 et qu'il pourrait continuer de jouer.

61. Le membre titulaire pour l'Europe et le Moyen-Orient a rappelé à chacun que le Syndicat avait quitté la FICSA pour des raisons précises, en particulier pour absence de démocratie dans la conduite des affaires de la fédération et que, à ce stade, il serait bon, dans le cadre d'une assemblée générale puisque c'est là qu'a été prise la décision de partir, d'entamer une discussion pour savoir si ces questions ont été résolues ou non. A son avis, et compte tenu du scepticisme manifesté par les dirigeants de la FICSA en ce qui concerne le processus de négociation collective à l'OIT, c'est le Comité du Syndicat qui devrait décider à quel moment il serait opportun de porter la question à l'attention d'une assemblée générale. Le Comité devrait rappeler, autant de fois que nécessaire, que c'est uniquement sur une décision prise par la Réunion générale que le Syndicat peut rejoindre les rangs de la FICSA.

62. Le membre titulaire pour les Amériques a déclaré que la négociation collective était un principe essentiel non seulement pour l'OIT, en tant qu'organisation, mais aussi pour son personnel. Il refuse absolument d'adhérer à une structure représentative du personnel, qui interdirait un processus de négociation collective. A son avis, il faudrait maintenir une relation avec la FICSA, ne serait-ce que par solidarité. Mais, comme l'a déclaré l'orateur précédent, c'est l'assemblée générale qui a décidé que le Syndicat devait partir, et seule une assemblée générale peut faire revenir le Syndicat. C'est au Comité de montrer au Syndicat la voie à suivre, et la décision finale doit revenir à l'assemblée générale, une fois qu'elle aura obtenu toutes les informations nécessaires.

63. Le membre titulaire pour l'Afrique s'est associé aux deux orateurs précédents pour dire que l'assemblée générale avait pris une décision en 1994, que cette décision devait être respectée et appliquée par le Comité du Syndicat tant qu'une décision contraire n'aurait pas été prise par le même organe. Il se peut que dans de nombreux lieux d'affectation hors siège la solidarité parmi le personnel soit plus forte pour des raisons très précises. Quoiqu'il en soit, il s'agit de déterminer si c'est le moment opportun pour traiter la question de l'adhésion à la FICSA et, le cas échéant, d'aider le Comité à définir la position du Syndicat. La réunion régionale de la région africaine va débattre de cette question et reviendra dessus dans ses conclusions.

64. Fernando Peral (membre du Comité du Syndicat) a indiqué qu'à son avis la décision du dernier Conseil de la FICSA de réviser sa méthode de calcul pour les taux de cotisation, de démocratiser ses procédures et de réviser ses statuts n'aurait pas été prise si le Syndicat n'avait pas quitté la fédération. Il considère qu'à long terme, le Syndicat finira probablement par rejoindre les rangs de la FICSA, car la solidarité est une valeur essentielle au Syndicat, et que la FICSA a besoin des avis éclairés de l'OIT dans les domaines technique et politique. Toutefois, il considère que les conditions appropriées pour rejoindre la fédération font encore défaut, qu'il faut du temps et des moyens pour réviser correctement la position du Syndicat, et que la négociation collective reste prioritaire pour le moment.

65. Le président du Syndicat a résumé le débat et a indiqué que les membres titulaires pour les Amériques, l'Afrique et l'Europe/Moyen-Orient pensaient que cette question relevait du Comité et que les décisions de l'assemblée générale devaient être respectées par tous les représentants du Syndicat. Le membre titulaire pour l'Asie et le Pacifique a clairement fait savoir que le Syndicat devait rejoindre immédiatement la FICSA ou un autre organe représentatif du personnel des Nations Unies dans le monde, sauf si le Syndicat était en mesure de traiter directement les questions relevant du système commun. L'orateur a encouragé tous les participants intéressés, à débattre de cette question dans leurs réunions régionales respectives et à apporter des propositions.

Réunions régionales

66. Les rapporteurs des réunions régionales ont présenté leurs rapports respectifs qui sont joints en annexes (voir annexes 1 à 4). Le président du Syndicat a remercié les rapporteurs et tous les participants pour leurs contributions significatives à la Réunion mondiale qui a été l'occasion, pour le Syndicat, de faire un bilan mondial et qui a rassemblé les points de vue de la moitié des membres syndicaux. Cet exercice s'est avéré extrêmement utile car il va aider le Comité à traiter des questions précises de politique générale et va rappeler à tous les membres du Syndicat l'importance que revêt la solidarité entre le siège et les services extérieurs.

Interventions au sujet des pensions, du service médical, de la Caisse d'assurance, de la durée du travail et des jours fériés

Les pensions

67. Le Secrétaire de la Caisse commune des pensions a fait une brève présentation de la Caisse des pensions et les participants ont posé des questions à ce sujet et sur d'autres sujets connexes. Il y a eu notamment des questions sur l'assurance de groupe sur la vie, sur l'indemnité de départ et sur l'accès à la Mutuelle d'épargne et de crédit. Le représentant du bureau de l'OIT à Beijing a demandé de l'aide au Syndicat pour que les fonctionnaires qui ont travaillé auparavant comme employés gouvernementaux dans ce bureau puissent faire valider leurs droits à la retraite de l'OIT.

68. Le président du Syndicat a résumé les débats et a suggéré quelques points méritant réflexion, comme la possibilité de réduire les cotisations, le paiement des

traitements en dollars E.-U. pour les échelles de salaire basées sur le dollar E.-U., la rigidité du régime de retraite pour les arrivées tardives et les départs précoces, de même que pour le transfert des droits à la retraite, et la reconnaissance d'un partenariat intérieur. Il a suggéré que, puisque l'OIT était le seul organe du système commun des Nations Unies à disposer de spécialistes de la Sécurité sociale, c'était à lui de prendre l'initiative de proposer des changements, et le Syndicat doit encourager les membres à se présenter aux élections des organes de la Caisse commune des pensions.

Sécurité, durée du travail et jours fériés

69. David Macdonald a fait un bref résumé de la situation en matière de sécurité dans les services extérieurs. L'Assemblée générale des Nations Unies est en train de revoir les dispositifs de sécurité au niveau du système commun des Nations Unies; elle a décidé de débloquent des fonds pour engager des agents de sécurité dans les services extérieurs et au siège. L'OIT est en train de mener une enquête interne et un questionnaire sera envoyé sous peu à tous les bureaux des services extérieurs; les représentants du personnel sont invités à encourager le personnel à y répondre; les réponses devraient être reçues d'ici la fin septembre puisqu'un rapport va être soumis au Conseil d'administration à sa session de mars 2002. Pour ce qui est de la durée du travail et des jours fériés, il a répondu à plusieurs questions et a confirmé que toutes les dispositions étaient prises d'un commun accord entre les organismes de chaque lieu d'affectation et qu'il ne devrait pas y avoir de changements notoires dans un proche avenir.

70. Fernando Peral a réaffirmé la position du Comité du Syndicat sur des questions comme la sécurité en général, la sécurité et la santé au travail, les bourses d'étude, et notamment sur le fait que le Syndicat ne fait et ne fera jamais de différence de traitement entre le personnel de la catégorie G et celui de la catégorie P, entre le personnel local et le personnel international, puisque ces questions relèvent des droits les plus fondamentaux de l'homme qui doivent être reconnus pour tous les fonctionnaires du BIT et tous ceux qui ont une relation de rémunération avec le Bureau.

Le service médical

71. Le Dr Wabitsch a fait un bref exposé sur les évolutions intervenues dans son domaine de compétence. Il a présenté un plan d'action pour les activités liées à la santé dans les services extérieurs (règles d'hygiène, d'ergonomie et de sécurité). Il a également confirmé que le Recueil de directives pratiques de l'OIT sur le VIH/SIDA était en cours d'achèvement. Les questions ont porté sur l'évacuation sanitaire du personnel local, les voyages d'ordre médical, la formation et l'information, les examens périodiques, les coûts des visites médicales dans les services extérieurs, les formalités médicales pour les nouveaux membres du personnel et le soutien psychologique accordé au personnel. Il a enfin évoqué les plans destinés à établir une base de données sanitaire sur le personnel du BIT à des fins de prévention.

Fonds d'entraide du Syndicat du personnel

72. Liliana Cañadas et Pierre Sayour (membres de la Commission du Fonds d'entraide du Syndicat du personnel) ont présenté un bref résumé des activités du Fonds et ont répondu aux questions des participants. Les participants ont, entre autres, évoqué les difficultés d'accès au Fonds compte tenu des fluctuations monétaires. Le Fonds a réduit les prêts pour éviter les problèmes de remboursement dus à ces fluctuations, mais chacun doit être bien conscient du fait que le Fonds n'est pas une banque.

73. Fernando Peral a, au nom du Comité du Syndicat, remercié les membres de la Commission du Fonds d'entraide pour leur travail dévoué et désintéressé qui est l'une des bannières de la solidarité au sein du Syndicat.

Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (SHIF)

74. Patrice Doy (SHIF) a répondu à diverses questions posées par les participants au sujet notamment du remboursement des soins de santé à domicile, de la rapidité des remboursements, du calcul des primes pour les personnes dépendantes assurées par des cotisations volontaires, des seuils d'application pour les prestations complémentaires et autres indemnités spéciales. Les participants ont noté avec satisfaction que les remboursements médicaux étaient plus rapides, mais ils ont indiqué que les démarches liées aux accidents du travail étaient trop longues. Ils ont également réaffirmé qu'il était urgent de verser les règlements exceptionnels en dollars E.-U. L'orateur a indiqué que la plupart de ces questions relevaient de la politique générale et qu'elles devaient être prise par le comité de gestion et non pas par le secrétariat de la Caisse d'assurance.

75. Le président du Syndicat a salué, au nom de tous les participants à la Réunion mondiale, le travail accompli par le secrétariat de la Caisse d'assurance. Il a indiqué que le Syndicat ne faisait aucune différence, en matière de santé, entre le personnel local et le personnel international, et que l'évacuation sanitaire devait être fonction du besoin et non pas de la catégorie du membre du personnel. Il importe en effet de prendre en compte les soins de santé des partenaires locaux. La méthode de calcul des primes peut faire l'objet d'une discussion (calculée de manière forfaitaire ou en pourcentage du salaire). Le seuil d'application pour les prestations complémentaires doit être calculé en tenant compte des traitements plutôt qu'en appliquant un forfait à tous les bureaux des services extérieurs. Enfin, il a réitéré la position du Comité, à savoir la nécessité d'établir une représentation adéquate au comité de gestion (les titulaires représentant le personnel doivent toujours comprendre des retraités, des membres du personnel hors siège et des membres actifs au siège).

Adoption du rapport de la Réunion

76. Fernando Peral (rapporteur) a déclaré que, comme le temps avait manqué pour la lecture du rapport de la Réunion mondiale, le débat de fond porterait plutôt sur les conclusions. Il a ajouté que la session de formation ne faisait pas partie du rapport, mais qu'un résumé serait fourni plus tard; les rapports régionaux seront annexées au rapport final. Le rapport sera publié sous forme d'un Bulletin du Syndicat et distribué à tous les membres du personnel.

Discussion et adoption des conclusions de la Réunion

77. Le bureau de la réunion a soumis aux participants une série de projets de conclusions qui ont fait l'objet de discussions et d'amendements. Les participants ont adopté à l'unanimité les conclusions de la Première réunion mondiale pour les représentants du personnel travaillant sur le terrain, qui sont jointes en annexe à ce rapport.

Session de clôture

78. Juan Somavia (Directeur général du BIT) a félicité le Syndicat pour avoir organisé cette réunion mondiale qui a suscité un esprit d'équipe. Il a salué les représentants des services extérieurs présents à la réunion, dont beaucoup sont des fonctionnaires de la catégorie G. Il est convaincu que les fonctionnaires de la catégorie G des services extérieurs perpétuent la mémoire institutionnelle de l'Organisation. Il est essentiel de développer une dimension personnelle, car l'OIT a tendance à adopter une démarche reposant sur le principe hiérarchique. Il a expliqué sa propre conception de l'OIT. Il pense tout d'abord que sa force (en tant qu'organisation axée sur les connaissances) repose sur son personnel mais que, compte tenu de la rapidité des changements, il est nécessaire de réactualiser et de remettre constamment en question cette base de connaissances. Deuxièmement, l'OIT a initié des changements radicaux dans le domaine des ressources humaines, changements auxquels le Syndicat a largement contribué grâce au partenariat et au dialogue. L'adoption d'une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes s'avère particulièrement importante et touche à des sujets culturels complexes. L'OIT est étroitement observée par le reste du système des Nations Unies. Troisièmement, bien que les valeurs fondamentales de l'OIT soient encore d'actualité aujourd'hui, l'Organisation doit continuer à évoluer de manière à s'adapter aux réalités des travailleurs du monde entier. Le Programme d'activités de l'OIT concernant un travail décent a été l'occasion de créer une certaine unité au sein de l'OIT ainsi qu'un tripartisme bien senti. Les quatre objectifs stratégiques, et l'interaction qui s'exerce entre eux, ont mis à l'ordre du jour un nouveau programme de politique de développement. Le Directeur général a conclu en insistant sur l'importance du travail en équipe et de la communication interne, les deux défis majeurs auxquels est confronté l'OIT.

79. Le président du Syndicat a remercié le Directeur général pour ses idées nouvelles et pour la confiance qu'il a accordée au personnel. Si les changements n'en sont qu'à leurs balbutiements, le plus important opéré jusqu'ici reste l'amélioration apportée à l'image de l'OIT en tant qu'employeur. Le Syndicat est le défenseur le plus fervent des valeurs sur lesquelles se fonde l'OIT.

Discours de clôture

80. Le membre titulaire pour l'Europe et le Moyen-Orient a demandé la parole avant les discours de clôture afin de faire une déclaration au nom du personnel du bureau régional pour les Etats arabes. La situation à Beyrouth préoccupe sérieusement les fonctionnaires qui craignent pour leur avenir. Ces préoccupations affectent leur moral et leur bien-être ainsi que celui de leurs familles. L'orateur espère que le Syndicat va tout mettre en oeuvre pour trouver une solution dans l'esprit actuel de partenariat.

81. Le membre titulaire pour l'Afrique a évoqué une semaine de travail riche et variée. Les préoccupations du personnel, communes à toutes les régions – soins de santé, sécurité, bourses d'étude, salaires et traitements – ont été portées à l'attention du siège. L'opération de reclassement de postes a été accueillie favorablement. La formation aux questions syndicales s'avère extrêmement importante pour les

représentants du personnel des services extérieurs. La région africaine compte sur le bon sens et la bonne volonté de tous pour résoudre les différends.

82. Le membre titulaire pour les Amériques considère que la Réunion mondiale a été très réussie et que son coût est justifié. Le débat régional, de même que l'occasion de manifester sa solidarité avec les autres régions, se sont avérés extrêmement positifs.

83. Le membre titulaire pour l'Asie et le Pacifique a félicité le Syndicat pour cette réunion extrêmement réussie et l'a assuré du soutien et de la coopération pleine et entière de sa région.

84. Le membre titulaire pour l'Europe et le Moyen-Orient a repris à son compte les sentiments exprimés par les orateurs précédents. C'est en prônant la démocratie interne et l'amélioration de la communication entre le siège et les services extérieurs que la Réunion mondiale s'est montrée la plus convaincante.

85. Le président de la Réunion mondiale a comparé la réunion à la vie d'un être humain. Il est convaincu qu'elle doit assurer sa descendance grâce à certaines idées maîtresses qui permettront aux participants d'avancer et qui influenceront sensiblement la vie future du personnel de l'OIT, qu'ils soient membres du Syndicat ou non. Il a remercié tous ceux qui ont contribué à la réussite de cette Réunion mondiale, qu'ils soient visibles comme les participants, ou invisibles comme les interprètes. Il a adressé des remerciements tout particuliers aux membres du personnel du DRH pour leur collaboration exemplaire. Il a remercié le Directeur général pour avoir honoré la réunion de sa présence. Enfin, il a évoqué le départ imminent à la retraite d'Abdoulaye Diallo, qui a consacré sa vie à la défense des travailleurs en Afrique et ailleurs, et il lui a présenté les remerciements les plus sincères et reconnaissants de tous les participants.

86. Le président du Syndicat a déclaré que le coût de la Réunion mondiale s'était élevé à la moitié du budget annuel du Syndicat; il semblerait aujourd'hui que cette décision ait été pleinement justifiée. Il a rendu hommage aux participants pour leur foi dans un syndicat unifié et cohérent, pour le niveau élevé du débat et l'atmosphère conviviale qui a régné, précisant en outre que personne ne doit se sentir exclu de cette unité, et que personne ne doit être exclu du Syndicat. Il s'est senti ému par les déclarations selon lesquelles les valeurs qui fondent l'OIT sont non seulement une source de droits, mais aussi un guide pour la conduite individuelle et collective. La Réunion globale a permis avant tout d'ouvrir des voies de communication. Il a exprimé sa gratitude à tous les participants pour leur respect et leur soutien, et il a remercié tous ceux qui ont organisé la réunion.

Fernando Peral
Rapporteur

Jean-Yves Legouas
Président de la Réunion mondiale

Genève, le 17 août 2001

Conclusions de la Réunion mondiale du Syndicat

La Première réunion mondiale pour les représentants du personnel travaillant sur le terrain, qui s'est tenue à Genève du 13 au 17 août 2001, a rassemblé les représentants du personnel des bureaux de l'OIT dans le monde entier, de même que les membres titulaires régionaux pour l'Afrique, l'Asie et le Pacifique, les Amériques ainsi que l'Europe et le Moyen-Orient;

1. la Réunion mondiale félicite le Comité du Syndicat et ses représentants au Comité de négociation paritaire pour avoir réalisé des progrès significatifs dans le domaine des conditions d'emploi et pour avoir joué un rôle essentiel dans l'élaboration de la nouvelle stratégie des ressources humaines, fondée sur des accords collectifs. La Réunion mondiale exprime toute sa confiance dans le Comité et lui apporte son soutien.
2. La Réunion mondiale insiste sur le fait que les accords collectifs doivent être appliqués de la même manière dans les services extérieurs qu'au siège. Le personnel des services extérieurs et leurs représentants syndicaux doivent s'impliquer dans cette démarche, forts de l'aide active et des conseils du Comité du Syndicat.
3. La Réunion mondiale appuie les priorités formulées par le Comité du Syndicat qui souhaite conclure d'autres accords, notamment sur la réforme des statuts du Tribunal administratif de l'OIT, sur de nouvelles rémunérations, sur la réforme de l'évaluation du travail de même que sur la réforme des catégories de poste G/AN/P/D qui doit s'inscrire dans un système unifié.
4. La Réunion mondiale réitère le voeu selon lequel la structure et la fonction du Syndicat doivent traduire la ferme conviction de tous qu'il est, et restera, un syndicat unique pour tous les membres du personnel de l'OIT, indépendamment de leur lieu d'affectation, de leur grade ou de leur type de contrat.
5. La Réunion mondiale invite le Comité du Syndicat à examiner les moyens de dispenser aux représentants du personnel, de même qu'aux membres titulaires régionaux, la formation qui correspond à leur rôle.
6. La Réunion mondiale suggère que le Groupe de travail sur la réforme des statuts examine la question des divergences d'intérêt entre la représentation du personnel et les autres fonctions, tant au sein du Bureau qu'à l'extérieur.

7. La Réunion mondiale souligne l'importance d'une bonne communication entre tous les membres du Syndicat, et particulièrement entre les membres du Comité et les représentants des services extérieurs; il conviendrait pour ce faire d'organiser des réunions ponctuelles, pour autant que les ressources le permettent.
8. La Réunion mondiale cautionne entièrement la position du Comité du Syndicat qu'il a rendue publique sur la question de l'appartenance à la FICSA. La Réunion mondiale invite le Syndicat à poursuivre ses relations avec d'autres syndicats/associations/fédérations syndicales des organes des Nations Unies; toutefois, avant de rejoindre la FICSA, le Comité devrait attendre que celle-ci soutienne entièrement et publiquement les accords de négociation collective, tant au sein de l'OIT, dans d'autres organisations des Nations Unies qu'au niveau du système commun et de la CFPI, et que les points litigieux ayant conduit le Syndicat à se retirer de la FICSA soient résolus de manière satisfaisante.
9. La Réunion mondiale demande au Comité du Syndicat de veiller à ce que tous les représentants du personnel des services extérieurs tiennent des comptes en bonne et due forme, sous les conseils du trésorier du Syndicat, afin de pouvoir justifier de leur gestion auprès des membres et leur montrer, en toute transparence, comment l'argent du Syndicat est utilisé. Le trésorier du Comité du Syndicat va, de manière régulière, recevoir des rapports écrits avec l'appui et, de préférence, la coordination du membre régional titulaire.
10. La Réunion mondiale exprime ses sincères remerciements au président et aux membres du Comité du Syndicat, aux organisateurs de la Première réunion mondiale et à tous ceux qui ont contribué à la réussite et au déroulement convivial de la Première réunion mondiale des représentants du Syndicat du personnel.

**Rapport de la réunion régionale des représentants
du Syndicat du personnel du BIT pour l'Afrique
(Genève, 16 août 2001)**

ANNEXE I

Après un inventaire des principaux problèmes de la région, un rappel des recommandations de la réunion régionale africaine de juin 2000 a été fait et résumé comme suit:

CONCLUSIONS	RECOMMANDATIONS
Accords signés entre l'Administration et le Syndicat	Veiller à la mise en application sur le terrain des Accords signés entre le Syndicat et le Bureau
Sécurité du personnel	Renforcement et application effective des mesures de sécurité pour l'ensemble du personnel et, en particulier, le personnel de statut local
Formation	Participation du représentant du Syndicat dans l'élaboration des programmes de formation (personnel, management ...). Accroissement des ressources. Implication du représentant du Syndicat dans la gestion de ces ressources
Fonction du représentant du personnel	Mettre à la disposition du Syndicat les moyens leur permettant d'exercer leur responsabilité (bureau, équipement, moyens de communication...)
Formation des représentants du personnel	Compte tenu des nouvelles responsabilités du représentants du personnel, il est demandé au Comité du Syndicat de préparer un manuel de formation pour lui permettre d'assumer ses fonction
Classification	Accélérer le processus de classification sur le terrain. Application et respect du calendrier établi
Allocation de frais d'études pour les enfants	Etendre l'octroi de l'allocation pour frais d'études au personnel des services généraux
Relations avec la Direction	Systématiser la participation du Syndicat dans les prises de décisions concernant le personnel (sélection, recrutement, gestion...)

Mobilité	Généraliser la mobilité verticale et horizontale dans le cadre des nouvelles stratégies de gestion des ressources humaines
Réunion mondiale des représentants du personnel des bureaux extérieurs	Maintenir le cycle des réunions régionales et compte tenu de l'expérience positive de la réunion mondiale, la région Afrique donne mandat au Comité pour étudier la possibilité de systématiser ce type de rencontre
Réunion régionale africaine	S'assurer de la participation effective de tous les représentants et des membres du Comité et élaborer un plan de suivi et d'information sur la mise en oeuvre des recommandations
Réunion régionale des Directeurs	Prendre des dispositions en vue d'une participation effective des représentants du Syndicat
Revendications salariales	Prendre des dispositions pour que les salaires du personnel soient payés en US\$ chaque fois que la situation économique ou monétaire se dégrade
Finances	Envoi du rapport financier périodique au Comité du Syndicat avec copie au membre titulaire de la région. En cas de besoin, adresser une requête d'assistance au Comité pour conduire les activités sur le terrain. Examiner la possibilité de reverser sur le terrain 25% des cotisations des fonctionnaires de la catégorie organique en vue d'harmoniser les activités syndicales.
FICSA	Donne mandat au Comité pour examiner les conditions pour une éventuelle réaffiliation à la FICSA en consultation avec les Représentants du Syndicat sur le terrain

Rapport de la réunion régionale des représentants du Syndicat du personnel du BIT pour les Amériques (Genève, 16 août 2001)

Evaluation succincte de la réunion mondiale

La réunion mondiale des représentants du personnel du BIT s'est avérée positive à plusieurs points de vue :

7. Elle a réaffirmé l'unité du Syndicat qui est apparu devant l'administration, la direction, et d'autres agences des Nations Unies, comme une entité fédératrice, consistante et unie disposant d'une réelle capacité de négociation.
8. Elle a permis d'offrir une formation et des informations aux personnes chargées de défendre les intérêts légitimes des fonctionnaires de l'OIT, sans lesquelles la tâche serait difficile, voire impossible, à accomplir.
9. Elle a permis à toutes les personnes impliquées dans l'action syndicale à l'échelon mondial de se rencontrer pour la première fois.

Nous nous réjouissons de l'organisation efficace de la réunion mondiale et du fait que l'ordre du jour de la réunion ait tenu compte de la plupart des points soulevés par nos collègues représentants syndicaux. La formation proposée a été pertinente et la région suggère que la prochaine réunion envisage la possibilité de recourir à des techniques de groupe, des jeux de rôle, des études de cas et des présentations avec PowerPoint. La région estime qu'il serait très utile de convoquer des réunions mondiales tous les quatre ans et des réunions régionales dès la prise de fonction du membre titulaire régional du Comité (même en cas de réélection).

FICSA

Nous exhortons le Comité du Syndicat du personnel du BIT à envisager la possibilité d'adhérer à nouveau à la FICSA une fois que seront résolus de façon satisfaisante les principaux problèmes ayant causé le retrait du Syndicat du BIT et que la FICSA aura publiquement admis les avantages du processus de négociation collective au sein du BIT à la fois pour le personnel et pour l'ensemble des employés du régime commun.

Finances du Syndicat

La transparence des comptes financiers du Syndicat est essentielle à la création d'un climat de confiance en vue d'encourager les adhésions syndicales et la participation des membres aux activités du Syndicat. Les délégués des Amériques réaffirment que les fonds syndicaux gérés localement sont des fonds appartenant au Syndicat dans son ensemble.

La région propose que les représentants du personnel de chaque bureau fassent régulièrement parvenir (tous les six mois par exemple) leurs comptes au membre titulaire régional chargé de regrouper les données avant de les transmettre au trésorier du Syndicat à Genève. Les comptes peuvent être exprimés en monnaie locale ou en dollars américains, mais dans tous les cas, le solde doit être exprimé en dollars des EU en appliquant le taux de change des Nations Unies. Il est suggéré que le trésorier du Syndicat élabore un formulaire afin que les comptes soient conformes aux besoins du Comité du Syndicat.

Assurance santé

Il est nécessaire d'examiner la procédure de traitement des lésions professionnelles au sein du Bureau, attendue la lenteur de la procédure en vigueur. On pourrait par exemple envisager d'autoriser les bureaux locaux à effectuer les versements à partir d'un compte provisoire jusqu'à achèvement de la procédure administrative de façon à permettre au fonctionnaire de faire face aux dépenses imprévues.

Il faudrait surtout examiner le contrat d'assurance vie de groupe en vue d'évaluer la possibilité de récupérer des montants après un certain nombre d'années (épargne + régime d'assurance vie).

L'affiliation volontaire à la CAPS des parents d'un fonctionnaire est trop onéreuse pour les salaires les plus bas. Le niveau de cotisation devrait être revu pour déterminer si on peut adopter un régime permettant de calculer les cotisations en pourcentage du revenu du fonctionnaire plutôt que comme un montant fixe en dollars des EU.

Plan de travail régional

Les représentants du personnel des Amériques ont rencontré la fonctionnaire responsable des ressources humaines pour la région, Mme Causanillas et , ensemble, ils se sont accordés sur la nécessité de travailler dans le cadre d'un partenariat basé sur la confiance. Ils ont souligné que le succès de la mise en œuvre des nouvelles politiques relatives aux ressources humaines dépendrait entièrement de ce partenariat et que la question présentait un intérêt mutuel.

Ils sont également convenus que la formation devrait être dispensée à la fois aux directeurs de bureau et aux représentants syndicaux. Mme Causanillas a précisé qu'un atelier sur la programmation, l'administration, le personnel et les finances se déroulerait du 8 au 13 octobre et que les directeurs de bureau seraient invités à participer aux deux derniers jours de la réunion. Elle a informé les représentants que M. Wild participerait à cette réunion. Enfin, elle a précisé que le membre titulaire régional et le représentant syndical du bureau de Lima seraient invités et que l'ordre du jour de l'atelier serait envoyé aux représentants du Syndicat afin qu'ils puissent le commenter ou faire des propositions.

Le membre titulaire de la région des Amériques, Bernardo Bello, a suggéré d'envoyer à Mme Causanillas une proposition de programme de travail commun; cette suggestion a été favorablement accueillie. Dans ce contexte, il a été proposé de créer un **comité paritaire régional sur la mise en œuvre des accords collectifs**; celui-ci réunirait des représentants du Syndicat et de l'administration. Des comités locaux pourraient également être créés. L'Organisation assumerait tous les coûts raisonnables afférents au fonctionnement de ces comités. Le comité discuterait en détails de la mise en œuvre des accords collectifs dans la région des Amériques, et notamment de:

- la création et le fonctionnement de centres d'évaluation dans la région;
- l'accès pour tous les membres du personnel aux conciliateurs, à l'ombudsperson et au comité paritaire pour le règlement des différends;
- la mise en œuvre des procédures de recours dans le contexte de la classification des postes, et la création d'un groupe de révision indépendant;
- le fonctionnement du Conseil paritaire pour la formation.

**Rapport de la réunion régionale des représentants
du Syndicat du personnel du BIT pour l'Asie et le Pacifique
(Genève, 16 août 2001)**

Tous les représentants syndicaux de la région Asie-Pacifique ont assisté à la réunion :

- 1 Amorn Kumar (Bangkok)
- 2 He Mingming (Beijing)
- 3 Joyce Perera (Colombo)
- 4 T.I.M. Nurunanabi Khan (Dhaka)
- 5 Basharat Ahmad (Islamabad)
- 6 Ine Indiravitri (Djakarta)
- 7 Marina Rai (Katmandou)
- 8 Julita Yap (Manille)
- 9 Shashi Goverdhan (New Dehli)
- 10 Abdul Hafiz Ali (Suva)
- 11 Naoko Okumura (Tokyo)
- 12 Yoko Tamura (Tokyo)

La réunion a élu Basharat Ahmad président, Nurunnabi Khan vice-président et Amorn Kumar rapporteur.

Les recommandations de la réunion sont les suivantes :

1. Considérant les fluctuations de la monnaie locale dans de nombreux pays de la région, la réunion propose que les salaires du personnel local soient payés en dollars américains plutôt qu'en monnaie locale.
2. Concernant la CAPS, il a été recommandé que les parents des membres du personnel non mariés soient considérés comme des personnes à charge directes et soient à ce titre assujettis à un remboursement normal de la part de la CAPS.
3. La réunion a pris note des écarts de durée des contrats WLT entre le siège et le terrain. Elle recommande de mettre un terme à cette disparité. La réunion a également pris note de la situation particulière caractérisant le personnel du bureau de Beijing. Il faudrait prendre en compte l'ancienneté au sein de l'OIT, indépendamment du type de contrat.
4. La mobilité du personnel devrait être mise en œuvre sur le terrain. A cet effet, la réunion recommande que cette mobilité opère à la fois au sein des bureaux (entre les divers départements) et entre les bureaux de zone, les bureaux régionaux et le siège. Un tel processus doit se faire dans l'équité et la transparence.
5. Le Syndicat et la direction ont signé des accords collectifs sur les nouvelles politiques en matière de ressources humaines. Les collègues ont reconnu l'intérêt de tels accords, qui profitent autant aux membres du personnel qu'à l'OIT. La réunion recommande

que ces accords soient mis en œuvre dans les bureaux régionaux et ceux du terrain. Elle a insisté pour que les membres du Syndicat participent à la mise en œuvre de ces nouvelles politiques à tous les niveaux et étapes. Plus spécifiquement, les représentants du Syndicat doivent participer i) à l'évaluation de la description des tâches des postes vacants et ii) aux entretiens d'embauche et au processus de sélection des candidats.

6. Concernant la formation et l'organisation des carrières, la réunion soutient pleinement l'initiative prise par le Syndicat en vue de réviser la politique de formation et l'attribution des ressources afférentes. La formation devrait inclure le détachement du personnel entre les bureaux, la formation relative à la technologie de l'information et la formation des représentants syndicaux sur des questions liées à la méthodologie d'enquête sur les salaires.
7. Actuellement, certains titres de postes ou désignations concernant des membres des services généraux ne tiennent pas compte des pratiques locales. La réunion recommande que les collègues concernés puissent bénéficier de titres fonctionnels acceptables sans pour autant changer les dénominations officielles.
8. La réunion a également examiné la situation actuelle quant à certains avantages et prestations accordés aux membres du personnel. La réunion recommande que des améliorations soient apportées dans les domaines suivants :
 - (a) indemnités pour frais d'études pour le personnel local;
 - (b) octroi de prêts pour le personnel local à des conditions spéciales, notamment en ce qui concerne les prêts au logement ;
 - (c) admissibilité au congé de paternité parallèlement au congé de maternité.
9. La réunion a approuvé le principe de la tenue de réunions régionales et mondiales du Syndicat. Elle a spécifiquement recommandé que les réunions régionales soient organisées tous les deux ans et qu'une régionale globale soit mise sur pied tous les quatre ans; entre-temps, des réunions régionales devraient également être organisées.
10. La réunion a débattu de la nécessité d'élire un membre suppléant représentant la région Asie-Pacifique au sein du Comité du Syndicat. Elle a été informée que des candidats avaient été identifiés et a recommandé d'engager le processus d'élection.

Rapport de la réunion régionale des représentants du Syndicat du personnel du BIT pour l'Europe et le Moyen-Orient (Genève, 16 août 2001)

Représentation syndicale dans les deux régions

La réunion a décidé qu'en ce qui concerne la prochaine élection des représentants syndicaux régionaux, lorsque le membre titulaire est affecté dans une région, le membre suppléant doit représenter l'autre région, en vue de garantir l'équilibre de la représentation dans un esprit d'équité et d'impartialité.

Aspects financiers

La réunion a souscrit au principes de transparence, responsabilité, et tenue régulière de livres comptables, applicables à l'ensemble des transactions et des questions financières relatives aux cotisations syndicales et elle garantira le respect et l'application des dispositions prévues dans les Statuts du Syndicat.

Communications/code d'éthique professionnel/questions déontologiques

La réunion a recommandé que le Comité du Syndicat débattenne et adopte une politique claire garantissant la liberté d'expression basée sur la confiance, la transparence, la responsabilité et le processus démocratique.

Situations et besoins des lieux d'affectation individuels dans la région

La réunion a enfin débattu de la situation prévalant dans les divers bureaux de zone, de correspondance et de liaison relativement aux conditions de travail et aux besoins pressants. Elle a souligné l'urgence à trouver des solutions appropriées aux problèmes posés par les contrats précaires, les titularisations, le reclassement, les plans de développement personnel (PDP), les rapports d'évaluation, la formation et autres problèmes pouvant être assimilés à du harcèlement ou de l'intimidation.

- La région demande fermement que tous les accords signés au siège soient effectivement mis en œuvre sur le terrain **sans délai**.
- Elle espère qu'une action appropriée sera prise en vue de garantir que les fonctionnaires occupant des postes de direction respectent ces accords. A cette fin, une lettre conjointe, signée par le DRH et le Syndicat, devrait leur parvenir **sans délai**.
- Alors que la réunion a salué les bonnes pratiques caractérisant l'administration de certains bureaux représentés, elle a souhaité que certains directeurs, peu enclins jusqu'à présent à promouvoir le coopération, le partenariat, le respect, la dignité

humaine, le travail d'équipe et le travail décent, s'emploient désormais à œuvrer en ce sens et **sans délai**.

- La réunion a exprimé sa forte préoccupation face à la situation prévalant dans le Bureau régional pour les Etats arabes et a fait part de la peur exprimée par le personnel du ROAS. Dans un esprit de solidarité, la réunion a exprimé son soutien et son appui et souscrit aux demandes légitimes du personnel du ROAS. Les participants espèrent que la réunion mondiale adoptera une position similaire.

FICSA

La réunion a recommandé d'accorder au Comité du Syndicat le plein mandat pour traiter cette question.

Enfin, la réunion a exprimé sa profonde gratitude au Comité du Syndicat pour la tenue de cette première réunion mondiale, qui témoigne de son engagement inébranlable à promouvoir la démocratie interne, renforcer l'unité et la solidarité entre le siège et le personnel sur le terrain et affirmer la participation du Syndicat, sur un pied d'égalité avec l'administration de l'OIT, à la prise de décision. Cette première réunion était opportune et la réunion régionale souhaiterait que s'instaurent d'autres occasions similaires, tous les 3 ou 4 ans selon la disponibilité des fonds, en vue de débattre de sujets présentant un intérêt au niveau mondial. Entre-temps, chaque représentant s'est accordé pour reconnaître qu'il serait souhaitable que le membre titulaire effectue une visite sur leur lieu d'affectation lorsque le personnel se trouve confronté à un problème particulier.