

**STAFF UNION BULLETIN**  
**BULLETIN DU SYNDICAT**  
**BOLETIN DEL SINDICATO**



2 décembre 2008

***ASSEMBLEE GENERALE ANNUELLE***  
***DEUXIEME SESSION***

***30 octobre 2008***

***Compte rendu des décisions***

Le Président du Comité du Syndicat ouvre la deuxième session de l'Assemblée générale en saluant les participants venus nombreux dans la salle et en rappelant que l'année a été difficile, plus particulièrement en raison des attaques dont ont été victimes des membres du personnel des Nations Unies. Le début du mandat du Comité a été marqué par une attaque terroriste en Algérie, et une attaque en Somalie vient encore d'avoir lieu.

A la demande du Président, l'Assemblée observe une minute de silence en mémoire des collègues victimes de ces attentats contre l'ONU.

**1. Election du Président de l'Assemblée**

Le Président du Comité du Syndicat rappelle la pratique selon laquelle le Président de l'Assemblée générale est élu pour les deux sessions de l'Assemblée au cours d'une année donnée. Par conséquent, Martine Humblet présidera la deuxième session de l'Assemblée comme ce fut le cas pour la première session.

La Présidente de l'Assemblée générale remercie les participants d'être venus si nombreux, tout particulièrement les représentants des régions, et leur souhaite des travaux constructifs.

**2. Adoption de l'ordre du jour (doc. SU/AGM/2008/2/D.1)**

Un membre demande que la question de la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS) soit examinée sous le point « *Divers* ».

Un membre demande à quel moment les deux projets de résolution seront discutés. La Présidente propose d'examiner ces deux projets sous le point suivant à l'ordre du jour, «Rapport du Comité du Syndicat», avant la présentation de ce rapport par le Président.

Il n'y a pas d'objection sur ces deux points.

*Le projet d'ordre du jour est adopté par consensus tel qu'amendé.*

**3. Discussion sur le projet de résolution sur le dialogue social au BIT  
(doc. SU/AGM/2008/2/R.1)**

Le Président du Comité du Syndicat présente le projet de résolution. Il explique que le Comité du Syndicat déplore l'érosion du dialogue social au sein du BIT, en dépit des efforts déployés par le Syndicat pour promouvoir le respect pour la négociation collective, les accords collectifs et le règlement informel des conflits.

*Après discussions, le projet de résolution est adopté à l'unanimité tel qu'amendé (voir Annexe I).*

**4. Discussion sur le projet de résolution concernant le poste de Conseiller juridique du Syndicat de l'OIT (doc. SU/AGM/2008/2/R.2)**

L'un des membres signataires du projet de résolution présente le texte en rappelant l'historique des problèmes rencontrés par le Syndicat pour le recrutement de son Conseiller juridique.

*Après discussion, le projet de résolution est adopté à l'unanimité tel qu'amendé (voir Annexe II).*

**5. Présentation du rapport d'activité du Comité du Syndicat  
(doc. SU/AGM/2008/2/D.2)**

Le Président du Syndicat présente le rapport d'activité pour cette année et fait état des sujets de préoccupation suivants :

- a. *Le climat général de dialogue social.* L'Administration se réfugie trop souvent derrière le concept de «prérogatives du management», alors que le Syndicat cherche simplement à développer un dialogue social de bonne foi. De manière générale, l'Administration donne souvent la réponse: «Nous sommes d'accord sur le fait que nous sommes en désaccord». Des changements aux procédures en vigueur sont également introduits unilatéralement, comme cela a été le cas avec l'introduction du RAPS (système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel). Malgré tout, le Syndicat tente de trouver des solutions de façon informelle. Parfois lorsque ce n'est pas possible, le Syndicat fait appel aux instances existantes, telles que le Groupe d'étude (Review Panel) qui permet d'arbitrer les conflits

collectifs entre le Syndicat et l'Administration. Tel a été le cas concernant le RAPS et le résultat a été très positif.

- b. *Les questions de recrutement et de sélection.* Le Syndicat demande qu'il y ait davantage de transparence et d'objectivité dans ces procédures et le Comité continue de chercher des solutions à ces problèmes dans le cadre de la négociation collective.
- c. *Le nombre de cas individuels en hausse.* Le Syndicat est saisi d'un nombre toujours plus élevé de cas individuels, notamment en matière de recrutement et de sélection, de contrats précaires ou de promotions personnelles. Des efforts ont été faits pour résoudre les problèmes existants, soit de manière collective soit de manière individuelle, mais il y a eu une réduction du nombre des cas résolus de manière informelle.
- d. *Le Conseiller juridique du Syndicat.* Le Syndicat continue de revendiquer le droit de s'organiser comme il l'entend et ainsi de recruter son Conseiller juridique sur la base d'un contrat régulier.
- e. *Les promotions personnelles.* Le dernier exercice de promotions personnelles sur une base automatique (13 ans dans le même grade et 25 ans de service dans une organisation des Nations Unies) a été le terrain d'une différence d'interprétation entre l'Administration et le Syndicat sur les termes «période de service», l'Administration refusant de reconnaître comme périodes de service les périodes pendant lesquelles les fonctionnaires concernés avaient des contrats de courte durée ou de coopération technique. L'Administration a également refusé de discuter de cette question au sein du Comité de négociation paritaire. Les personnes concernées ont donc décidé d'introduire un recours.
- f. *La communication.* Trois numéros du magazine *UNION* ont été publiés cette année. Il existe cependant un vrai souci quant à sa pérennité.

Le Président du Comité souligne également les développements positifs qui sont intervenus dans certains domaines.

1. *Adhésions.* Depuis le début de l'année, le Syndicat compte 156 nouveaux membres contre seulement 7 démissions. Par rapport à l'année dernière, le taux d'accroissement du nombre de membres a augmenté de 40 %.
2. *Délégués de service.* Le réseau des délégués de service s'étoffe. Des réunions départementales ont été organisées et ont rencontré un certain succès parce qu'elles ont permis de toucher directement le personnel. Les délégués de service ainsi que les représentants du Syndicat dans les bureaux extérieurs ont reçu une formation sur un certain nombre de questions importantes.
3. *Politique des contrats.* Des avancées sont à noter dans ce domaine. Le Syndicat négocie avec l'Administration sur la base des propositions faites par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI).

4. *Congé d'adoption.* Bien que la politique initiale ait été bloquée par le Conseil d'administration en 2006 du fait qu'elle n'avait pas fait l'objet de négociations, les négociations qui ont eu lieu avec l'Administration ont donné de très bons résultats. La politique du BIT concernant le congé d'adoption, tout en n'étant pas parfaite, représente une amélioration par rapport à ce qui existe dans le système commun des Nations Unies.

5. *Recours au Tribunal administratif de l'OIT.* Des cas importants ont été gagnés, par exemple dans l'affaire Baldo concernant la requalification d'un contrat précaire (de collaboration extérieure) en contrat fixed-term, et dans l'affaire Vega, où le Tribunal a conclu qu'un transfert au même grade sans passer par une procédure de concours était contraire au Statut du personnel.

6. *Santé et sécurité au travail.* Des discussions régulières ont lieu entre l'Administration et le Syndicat à ce sujet et une nouvelle politique de sécurité et de santé a été finalisée suite à de longues négociations. La nouvelle politique et le nouveau Comité de sécurité et de santé représentent des améliorations importantes par rapport au système actuel, les deux parties bénéficiant de la contribution d'experts en sécurité et santé au travail.

7. *Relations internationales.* Après l'adoption de la résolution sur «*l'incidence de la réforme des Nations Unies sur la fonction publique internationale*» en octobre 2007 qui demandait, en autres, au Syndicat de «promouvoir le renforcement de l'unité et de la coordination entre les syndicats et fédérations au sein de la fonction publique internationale», le Syndicat du personnel de l'OIT a pris un rôle de leadership au sein de notre Fédération, le CCASIP (Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies). Le Syndicat a donc été en mesure de contribuer efficacement à l'élaboration de politiques au niveau inter agences sur des questions telles que: politique de sécurité, frais d'études, mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail, et méthodologie d'enquête des salaires des services généraux. Le Syndicat a également participé activement à un groupe de travail conjoint visant à explorer la coordination stratégique entre le CCASIP et la FICSA, notre Fédération sœur.

Enfin, le Président du Comité présente les défis à venir:

- La crise financière mondiale. Le Syndicat a d'ores et déjà organisé une séance d'information sur les pensions et sera vigilant quant à l'impact de la crise sur les contrats et les salaires.
- La révision de la structure du terrain.
- Le recours à des sous-traitants pour effectuer des tâches correspondant à des postes réguliers.
- La sécurité des fonctionnaires sur le terrain.

En conclusion, le Président remercie tout particulièrement les membres du Secrétariat du Syndicat, à savoir Brigitte Pillonel- Alvarez, Johanna van Rijn et Céline Moiret, ainsi que le Conseiller juridique du Syndicat, Nicolas Lopez, pour l'excellent travail qu'ils ont effectué encore cette année.

Les représentants des différentes régions présentent ensuite les développements qui sont intervenus au niveau régional.

## Afrique

Le représentant de l'Afrique souligne l'élargissement de la base du Syndicat au niveau de la Région. Il demande à ce que le terrain puisse davantage participer aux actions du Syndicat. Il présente ensuite les problèmes qui se posent de manière récurrente :

- *Sécurité du personnel.* L'Administration se cache parfois derrière le système commun pour ne pas régler les problèmes. A Kinshasa par exemple, les collègues vivent dans des conditions de grande insécurité.
- *Rémunération.* La région Afrique connaît les salaires les plus bas pour les fonctionnaires locaux, et les enquêtes menées par la CFPI pour les salaires des services généraux ont eu comme conséquence un résultat négatif, particulièrement pour les fonctionnaires d'Abidjan.
- *Révision de la structure du terrain.* Les préoccupations portent particulièrement sur la révision du ratio entre services généraux et professionnels, dont l'objectif est une baisse du nombre de services généraux, ce qui risque d'accroître leur charge de travail.

## Amériques

La représentante des Amériques souligne que la Région a toujours reçu un appui rapide et solidaire de la part du Syndicat.

Elle décrit les bonnes pratiques en vigueur dans la Région. En effet, des comités de sélection ont été mis en place au niveau régional mais également dans des bureaux locaux. Ce processus offre une certaine transparence, malheureusement il n'est applicable que pour le recrutement du personnel local. Parmi les bonnes pratiques, elle a également mentionné la création d'un groupe de travail sur la santé et la sécurité au travail et sur la politique en matière de formation.

En revanche, le fonctionnement du RAPS est beaucoup moins clair et suscite des questions quant à la transparence des procédures.

Quant à la révision de la structure du terrain, la représentante des Amériques s'inquiète des intentions réelles de l'Administration. Si elle entraîne des modifications de description des tâches, le Syndicat n'hésitera pas à demander des reclassifications de postes.

## Asie

La représentante de l'Asie explique que le RAPS n'est pas un système cohérent et indique que certains postes ont été pourvus sans concours.

Elle mentionne également les préoccupations qui existent dans la Région Asie, et notamment:

- *La dépréciation du dollar:* les membres du personnel en Asie attendent une réaction de la part de la CFPI.

- *Les procédures de recrutement et de sélection*: il faudrait une homogénéité des systèmes entre régions, mais également entre le siège et le terrain en vue d'assurer le plus de transparence, d'objectivité et d'équité dans les procédures pour toutes les parties concernées.
- *La procédure de réexamen de la structure extérieure*: peu d'informations sont disponibles concernant la réforme « One UN ». La représentante de l'Asie demande que la structure actuelle soit conservée et indique que très peu de consultations ont eu lieu à ce sujet avec les représentants syndicaux en Asie.
- *La méthodologie de calcul des salaires*: elle demande que la formation des responsables syndicaux soit poursuivie.
- *Les contrats de coopération technique*: ce personnel est vulnérable et le Syndicat doit négocier pour que leur situation s'améliore.
- *Les problèmes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée*: le Syndicat devrait demander à l'Administration une journée de congé pour les fonctionnaires partant en mission le week-end. Il faudrait également réfléchir au développement du télétravail.

### **Europe et Etats arabes**

La représentante de la Région Europe et Etats arabes indique que le système de recrutement et de sélection ne fonctionne pas.

Elle fait également part de ses préoccupations quant à la révision de la structure du terrain. Les fonctionnaires des services généraux s'inquiètent de l'augmentation de la charge de travail qui en résulterait. Des inquiétudes sont également liées aux conséquences de l'éventuelle fermeture de certains Bureaux (Bruxelles, Berlin, etc.). Le statut des «coordinateurs nationaux» pose plusieurs problèmes, par exemple ils ne sont toujours pas autorisés à participer aux concours internes du BIT.

Elle évoque également la crise financière et demande au Syndicat de porter une attention toute particulière à ce sujet, notamment pour les salaires du personnel des services généraux.

La représentante aborde la question de la sécurité du personnel à Beyrouth et demande que le problème de la discrimination entre le personnel international et le personnel local dans les situations de «phases de haute sécurité» soit réglé.

Enfin elle conclut en soulignant l'importance du rôle du Comité régional du Syndicat et de la nécessité d'augmenter sa visibilité et son rôle.

*L'Assemblée générale approuve par consensus le rapport annuel du Comité du Syndicat du personnel de l'OIT pour l'année 2007-2008.*

### **6. Compte rendu financier et addendum : Rapport des vérificateurs aux comptes (doc. SU/AGM/2008/2/D.3 et doc. SU/AGM/2008/2/D.3 (Add) )**

Le trésorier présente brièvement le compte rendu financier.

*L'Assemblée générale approuve par consensus le rapport financier pour l'exercice allant du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2007.*

**7. Election de la Commission de vérification des comptes (doc. SU/AGM/2008/2/D.4)**

Au nom de l'Assemblée, la Présidente remercie les vérificateurs aux comptes pour le travail qu'ils ont effectué et indique qu'ils acceptent de se présenter pour un nouveau mandat.

*L'Assemblée générale approuve par consensus le renouvellement du mandat des vérificateurs aux comptes.*

**8. Rapport de la Commission du Fonds d'entraide du Syndicat du personnel (doc. SU/AGM/2008/2/D.5)**

Le Trésorier du Fonds d'entraide présente le rapport de la Commission et indique qu'il est disposé à répondre à toutes les questions que les participants pourraient vouloir poser à propos de ce rapport.

Le représentant de la Région Afrique remercie la Commission du Fonds d'entraide pour l'aide dont ont pu bénéficier un certain nombre de collègues dans la Région. Il suggère par ailleurs de lancer une campagne d'adhésion au Fonds d'entraide.

Le représentant du Bureau d'Abidjan explique qu'un fonds d'entraide calqué sur celui qui existe au siège a été créé au niveau local et fonctionne très bien. Il est disposé à apporter son appui si des représentants syndicaux veulent mettre en place une initiative du même type dans d'autres bureaux.

*L'Assemblée approuve par consensus le rapport de la Commission du Fonds d'entraide du personnel.*

**9. Dispositions pour les élections au Comité du Syndicat et Addendum: Liste des candidats aux élections du Comité du Syndicat 2008-2010 (doc. SU/AGM/2008/2/D.6 et doc. SU/AGM/2008/2/D.6 (Add) )**

*L'Assemblée approuve par consensus le calendrier et les dispositions pour les élections du Comité qui auront lieu en 2009.*

**Nomination des scrutateurs**: Au nom de l'Assemblée, la Présidente remercie les scrutateurs pour le travail qu'ils ont accompli. Elle indique que Bertrand Bernaz et Samir Koufane sont d'accord de se présenter pour un nouveau mandat. Il est proposé de remplacer Renate Meyer, qui ne se représente pas, par Mireille Hernandez. Cette proposition ne fait l'objet d'aucune objection.

*La nomination des scrutateurs est approuvée par consensus.*

**Nomination des membres de la Commission électorale:** L'assemblée remercie la Commission électorale pour son travail. La Présidente indique que tous les membres titulaires et suppléants ont accepté de renouveler leur mandat pour 2009, à l'exception de Marko Karadzic, membre suppléant. Il est proposé de le remplacer par Mourad Ismaïli. Cette proposition ne fait pas l'objet d'une objection.

*La nomination des membres de la Commission électorale est approuvée par consensus.*

## **10. Divers**

### *10.1 Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS)*

Un participant rappelle que l'élection des représentants des assurés au sein du Comité de gestion de la CAPS est en cours. Il recommande à tous de ne voter que pour des candidats qui ont expressément manifesté leur volonté de travailler en coopération avec le Syndicat.

Après les remerciements d'usage, la Présidente clôt les travaux de la seconde session de l'Assemblée générale annuelle 2008.

**La séance est levée à 16h30**

**RÉSOLUTION**

**sur le dialogue social au sein du BIT**

Le Syndicat du personnel de l'OIT, réuni en Assemblée générale annuelle (deuxième session) le 30 octobre 2008,

**CONVAINCU** que, dans le cadre de l'actuel processus de réforme des Nations Unies, l'OIT, du fait de sa structure et de sa tradition tripartites et compte tenu des valeurs affirmées dans les normes internationales du travail, devrait se trouver à la tête des efforts déployés au sein du système des Nations Unies pour encourager et promouvoir le développement intégral et l'utilisation des mécanismes de négociation volontaire entre les administrations et les syndicats du personnel des différentes institutions de l'ONU, en vue de la conclusion d'accords collectifs visant à protéger les conditions d'emploi;

**CONSTATANT** à cet égard que 2009 marquera le 60<sup>ème</sup> anniversaire de la convention n° 98 et que nous avons célébré cette année le 60<sup>ème</sup> anniversaire de la convention n° 87, instruments qui promeuvent les principes universels de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective;

**RAPPELANT** que les représentants du personnel élus ont un rôle capital et statutaire à jouer dans l'examen des conditions d'emploi et de travail, ainsi que pour toutes les questions relatives au bien-être du personnel, et qu'un dialogue constructif entre le personnel et l'administration est indispensable;

**SE FÉLICITANT** des progrès accomplis en ce qui concerne l'instauration d'un processus de consultation et du dialogue social dans les bureaux régionaux et au niveau inter agences;

**EXPRIME NÉANMOINS SA VIVE INQUIÉTUDE** face à l'érosion progressive du dialogue social au sein du BIT et à l'affaiblissement des mécanismes de négociation collective, qui se traduisent notamment par la réticence de l'administration à résoudre, par le biais de négociations, des problèmes importants affectant le personnel depuis un certain temps. Cette situation engendre une détérioration du climat de confiance propice à des relations professionnelles harmonieuses;

**RÉAFFIRME SON ATTACHEMENT** au dialogue social et à la négociation collective au sein du BIT et du système des Nations Unies, en vue d'une amélioration des conditions d'emploi et de travail fondée sur les accords collectifs, conformément aux termes de l'Accord de reconnaissance et de procédure;

**SE DÉCLARE FERMEMENT CONVAINCU** que des avancées sont possibles pour résoudre les conflits en suspens et relever les défis à venir, à condition que les deux parties s'engagent à faire des efforts de bonne foi pour y parvenir;

**DEMANDE** au Comité du Syndicat d'entreprendre toute action qu'il juge nécessaire, dans le respect de la liberté syndicale, pour garantir la stricte application des accords collectifs, du Statut du personnel et de tout autre texte pertinent, dûment amendé, qui leur donne effet, pour essayer de les améliorer et pour prévenir toute initiative de modification unilatérale des conditions d'emploi.

---

## RÉSOLUTION

### concernant le poste de Conseiller juridique du Syndicat de l'OIT

Le Syndicat du personnel de l'OIT, réuni en Assemblée générale annuelle (deuxième session) le 30 octobre 2008,

**RAPPELANT** la décision de l'Assemblée générale du 28 octobre 2004 (document SU/AGM/2004/2/D.5) de créer un poste de Conseiller juridique du Syndicat et de financer ce poste;

**RAPPELANT** les nombreuses démarches effectuées par le Comité du Syndicat auprès des représentants de l'Administration en vue de mettre en œuvre la décision de l'Assemblée générale concernant l'établissement d'un contrat régulier pour le Conseiller juridique du Syndicat;

**CONSTATANT** que ces efforts ont échoué jusqu'à ce jour, en raison du refus persistant de l'Administration de négocier de bonne foi;

**RAPPELANT** la récurrence depuis lors de cette question dans toutes les assemblées générales du Syndicat, ainsi que dans tous les discours du Président ou de la Présidente du Comité du Syndicat devant la Commission PFA du Conseil d'administration;

**RAPPELANT** que la liberté syndicale est un droit fondamental proclamé par de nombreux instruments internationaux (et notamment par la Constitution de l'OIT, la convention n° 87 de 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, et la convention n° 151 de 1978 sur les relations de travail dans la fonction publique), reconnu par le Statut du personnel et protégé par le Tribunal administratif de l'OIT;

**SOULIGNANT** l'utilité indéniable de la présence permanente d'un juriste pour conseiller les membres du Comité du Syndicat et accompagner les fonctionnaires, y compris du terrain, dans les différentes procédures réglementaires;

**NOTANT** à cet égard que, depuis plus de cinq ans, grâce au concours du Conseiller juridique du Syndicat, un grand nombre de différends opposant des collègues à l'Administration ont pu être résolus et des affaires importantes ont été gagnées devant le Tribunal administratif de l'OIT;

**CONSIDÉRANT** que la position adoptée par l'Administration entrave la libre organisation des activités du Comité du Syndicat et porte ainsi atteinte à l'exercice de la liberté syndicale au sein du BIT;

**CONSIDERANT** que l'incertitude persistant depuis trop longtemps sur le statut du Conseiller juridique du Syndicat, entretenue par l'Administration, a dépassé les limites du tolérable;

**DEMANDE** au Comité du Syndicat de mobiliser nos collègues sur cette question, de mener toute action qu'il jugera nécessaire dans le respect des principes de la liberté syndicale, afin d'amener l'Administration à lever son veto au recrutement par le Syndicat du Conseiller juridique de son choix, et de faire rapport à ce sujet à l'Assemblée générale lors de sa prochaine session.

**DEMANDE** comme première mesure au Comité du Syndicat d'organiser pendant la prochaine session du Conseil d'administration du mois de novembre 2008 des actions incluant des campagnes d'affichage, des pétitions et des manifestations, afin d'attirer l'attention des membres du Conseil d'administration sur cette situation inacceptable.

---