



31 mai 2022

## Retour sur les événements du mois écoulé

Cher(e)s collègues,

Alors que tant de choses se passent dans la vie institutionnelle de l'OIT, nous aimerions une fois de plus vous informer des activités du Syndicat du personnel. Les élections des comités locaux sont presque toutes finalisées pour les Amériques et l'Afrique, et nous rencontrerons tous les nouveaux représentants des comités pour les Amériques lors de la réunion régionale du Syndicat à Montevideo fin juin, puis ceux pour l'Afrique au Caire en septembre. Vos représentants élus ont également été actifs en apportant leur soutien à nos collègues dans les pays qui traversent des conflits, des dévaluations monétaires et des menaces sur leurs conditions de travail, notamment en Fédération de Russie, au Sri Lanka, en Turquie et en Ukraine. Beaucoup de ces questions relèvent du régime commun, et nous avons participé aux réunions régulières de la CFPI et du CCASIP pour défendre nos intérêts. Mais nous défendrons vigoureusement le personnel du Bureau de Moscou dont l'avenir sera discuté au sein du Conseil d'Administration le 13 juin.

Nous avons également exhorté l'Administration à communiquer au personnel sur la suspension de la pratique séculaire consistant à faire participer les membres de la famille du personnel à la CIT et à s'engager à continuer lors de la prochaine session. Ils ont accepté de le faire, mais nous regrettons que personne dans l'Administration n'ait pris cette responsabilité. Nous comptons vraiment sur eux pour réinstaurer cette pratique.

Le retour au bureau s'effectue progressivement dans les différents pays au fur et à mesure que l'évolution de la crise sanitaire le permet. Nous regrettons que la diffusion de la communication relative au RTO ait prêté à confusion, mais nous vous encourageons à lire les textes inclus dans la page intranet COVID-19, pour lesquels le Syndicat du personnel a été consulté. L'approche "One ILO" devrait guider le RTO, tout en tenant compte bien sûr des contextes spécifiques. Dans l'attente de la négociation d'une nouvelle politique d'aménagement du travail flexible, l'IGDS 141 guidera les modalités de télétravail. Nous avons souligné à l'Administration à quel point cela est frustrant, mais nous rappelons que "**... les membres du personnel de tout grade, de toute catégorie de service ou de tout type de contrat** souhaitant pratiquer le télétravail sur une base "régulière" ou "ad hoc" peuvent demander à le faire conformément aux procédures définies dans IGDS 141".

Une demande doit être soumise pour chaque requête de télétravail ad hoc mais un accord peut être passé pour un télétravail sur une base régulière et cela pendant plusieurs mois. Comme le précise l'Intranet, "les managers sont encouragés à considérer favorablement ces demandes lorsque la nature du travail et les exigences du service le permettent". Tout refus d'une demande individuelle doit être justifié

par le manager responsable. Nous vous encourageons à demander des explications si votre demande est refusée sans justification. Le Syndicat du personnel soutiendra tout collègue confronté à un refus injustifié, comme nous l'avons déjà fait.

Les négociations sur la nouvelle politique d'aménagement du temps de travail flexible (ATT) n'ont malheureusement pas progressé au cours des deux derniers mois. Nous avons commenté un projet de politique en janvier, basé sur les principes résumés dans cette vidéo ([lien](#)), et discuté avec l'administration sur des questions telles que la couverture de la politique (y compris les horaires à temps partiel pour toutes les professions), les cas qui déclenchent l'ATT et les aménagements raisonnables, les implications en termes de coûts et la perspective du terrain, mais nous attendons toujours une nouvelle proposition. Lors de la session du CNP en avril, le Syndicat a déclaré qu'il était inacceptable de demander aux collègues de revenir aux anciennes dispositions qui ne répondent pas aux nouvelles circonstances, où les méthodes de travail ont changé, où le personnel est constamment mis au défi d'être ouvert au changement, de tirer les leçons du passé et de s'adapter à "l'avenir du travail" qui est déjà arrivé - mais pas pour nous ?

### **La transition vers le nouveau Directeur général :**

Nous avons rencontré l'équipe de transition à la mi-mai et le Syndicat a demandé que les questions de ressources humaines soient traitées par le biais de l'accord de reconnaissance de 2000 et des lignes directrices convenues sur la restructuration. Cela signifie que l'équipe de transition doit transmettre en temps utile des informations sur les changements proposés, permettant au Syndicat de poser des questions pertinentes et de demander des consultations, voire des négociations. En cas de proposition de restructuration des domaines de travail, les lignes directrices exigent de consulter le Syndicat et le personnel concerné à un stade précoce afin qu'ils puissent apporter leur contribution quant à la manière dont le changement ou la restructuration sera mis en œuvre afin d'en réduire les effets négatifs. Avant la mise en œuvre de toute restructuration, le Syndicat a proposé de mettre en place un mécanisme permettant de suivre les progrès, d'identifier les difficultés et d'élaborer des solutions appropriées grâce à des contacts réguliers entre l'Administration, les gestionnaires, le personnel concerné et le Syndicat. En cas de désaccord, nous avons proposé de soumettre les différences à la commission d'examen établie dans l'accord de reconnaissance.

L'une de nos priorités pour la transition est la **révision de la politique des contrats**. Le Syndicat du personnel et l'Administration ont repris les discussions à ce sujet au cours des deux derniers mois. Comme indiqué dans notre programme pour l'année, les principes directeurs clés du Syndicat du personnel sont la sécurité de l'emploi, les opportunités de carrière et l'égalité de traitement pour tous, en particulier pour le personnel CT et RB. Bientôt, nous lancerons une enquête pour mieux comprendre les difficultés rencontrées sur le terrain par les personnes sous contrat CT et sous contrat à durée déterminée. Elle est conçue par une *task force* avec la collaboration de précieux volontaires ayant des compétences professionnelles sur le traitement des questionnaires et des enquêtes, afin que nous puissions gérer avec précision et en toute sécurité les réponses que nous espérons nombreuses. Nous nous réjouissons de votre participation active !

### **Les Comités de Santé et de Sécurité au Travail (CSST) en Afrique :**

Dans le cadre de la collaboration continue entre le Syndicat du personnel pour l'Afrique et le Bureau régional pour renforcer les capacités des comités SST locaux, tous les membres des comités SST locaux ont participé à la première session de discussion le 25 mai, pour présenter brièvement la gestion de la SST et les rôles des comités SST conjoints. Cette formation est la première à impliquer une région entière.

**Les défis de la sécurité et la sûreté en Asie et dans le Pacifique :**

Des réunions ont été organisées entre les représentants des Syndicats du personnel de la région et le Directeur régional pour parler de la crise dans la région et des questions liées au personnel. Le personnel en Afghanistan, au Myanmar et au Sri Lanka a été confronté à de graves problèmes de sécurité, de sûreté et de moyens de subsistance en raison de la crise politique ou économique. Les résultats négatifs des enquêtes salariales locales observés dans de nombreux lieux d'affectation ou presque sont très décourageants. Le Syndicat suit ce qui se passe dans la région et fait de son mieux pour trouver une solution.

**Recrutement et sélection (R & S) :**

Le groupe de travail a examiné environ 30 offres d'emploi pour le premier RAPS. Tous nos efforts ont été dirigés vers le strict respect de la procédure et des descriptions de poste (JD) objectives, qui devraient offrir une réelle possibilité de développement de carrière. Nous sommes en train de négocier avec l'administration de nouvelles descriptions de poste pour le personnel P, mais nous avons obtenu l'engagement que le prochain RAPS reconnaîtra que l'expérience professionnelle puisse être équivalente à un diplôme universitaire avancé.

**Pour finir**, le Syndicat du personnel a publié la vacance d'un nouveau conseiller juridique. Notre actuelle conseillère juridique, Chloé Charbonneau-Jobin, quittera ses fonctions le 30 juin pour occuper un poste dans son Québec natal. Nous la remercions pour son engagement et lui souhaitons bonne chance dans ses nouvelles fonctions. Le mouvement syndical québécois bénéficiera de ses excellentes compétences et de son dévouement.

Espérons tous que la Conférence soit couronnée de succès !

Merci pour votre travail !