



36ème Conseil de coordination du personnel de l'ONUG
Année sous revue
2018-2019



Janvier 2019

Sommaire	<i>Page</i>
Préface	4
Composition	5
I. Membres	6
II. Résumé de la mise en œuvre du programme de travail	6
III. Défendre les intérêts du personnel	9
1. <i>Lutte contre la baisse de salaire</i>	9
2. <i>Contestation judiciaire de la baisse salariale</i>	10
3. <i>Réforme de la CFPI</i>	10
4. <i>Le Tribunal d'appel des Nations Unies écrase les droits des fonctionnaires</i>	11
5. <i>Dispositif de prestation de services centralisée</i>	11
6. <i>Caisse des pensions</i>	12
7. <i>Stratégie sur la parité entre les sexes</i>	12
8. <i>Mobilité</i>	12
9. <i>Améliorer le congé parental</i>	13
10. <i>Examen des salaires des Services généraux</i>	13
11. <i>Sélection du personnel</i>	13
12. <i>Politique de voyages</i>	15
13. <i>Engagements temporaires</i>	15
14. <i>Administration de la justice</i>	16
15. <i>Combattre toutes les formes de conduite prohibée</i>	17
16. <i>Plan stratégique patrimonial</i>	17
17. <i>Service de la sécurité et de la sûreté</i>	19
18. <i>Groupe G1 à G4</i>	19
19. <i>Abolition des postes à l'unité de référence (DCM)</i>	19
20. <i>Informations mises à jour sur la crèche</i>	20
21. <i>Soutien apporté aux fonctionnaires</i>	21
IV. Soutien aux activités relatives au bien-être du personnel	21
1. <i>Clubs et sociétés</i>	21
2. <i>UN Special</i>	21
3. <i>Améliorations au Club de la plage de l'ONU</i>	21
4. <i>Cérémonie de remise des médailles d'ancienneté</i>	22
5. <i>Fête de printemps pour les enfants</i>	22
6. <i>Garden-party du personnel</i>	22
7. <i>Gala du personnel</i>	22
8. <i>Concerts</i>	22
9. <i>Jeux interinstitutions 2018</i>	22
10. <i>Places de crèche</i>	23

V. Communication avec le personnel	23
1. <i>Broadcasts</i>	23
2. <i>www.staffcoordinatingcouncil.org</i>	23
3. <i>Couverture médiatique</i>	23
VI. Rendre le Conseil plus fort et plus efficace	24
1. <i>Participation</i>	24
2. <i>Situation de la SAFI et son impact sur les activités du Conseil</i>	24
3. <i>Gestion financière</i>	25
4. <i>Représentation au Comité Administration-personnel</i>	25
5. <i>Représentation à travers notre fédération, la CCISUA</i>	26
6. <i>Relations avec d'autres syndicats à Genève</i>	26
Annex 1. Programme de travail	27
Annex 2. Formulaire d'inscription	28
Annex 3. Participation aux réunions du Conseil	29
Annex 4. Participation aux réunions du Bureau exécutif	30

Préface

L'année écoulée fut une année bien chargée pour le Conseil de coordination. Elle fut dominée par deux grands thèmes, celui de la coupure salariale et celui du GSDM. Pour une première fois depuis 41 ans, deux jours de grève furent observés au Palais pour dire non aux diktats de la CFPI. La prévalence de ces deux thèmes n'a pas empêché le Conseil de lutter en faveur de meilleures conditions de travail et de la promotion du bien-être sur le lieu de travail. Il est certain que nos conditions de travail sont menacées à un moment où l'Organisation est en train de se réformer et où les défis qu'elle a à relever sont de taille. C'est pourquoi, il est très important de rester unis et soudés. Le rapport du Conseil qui vous est soumis est un résumé concis de ce que nous avons entrepris pour vous, grâce à vous et à travers vous. Il ne faut pas oublier que c'est vous qui formez le Conseil et sans votre soutien, le Conseil ne pourra répondre à vos attentes.

Prisca Chaoui
Secrétaire exécutive
Conseil de coordination du personnel de l'ONUG

Cette année fut l'une des plus chargées de l'histoire récente du Conseil, année durant laquelle nous avons fait preuve de force et d'unité dans l'adversité. Vos actions au cours des douze derniers mois ont permis de lancer d'importantes réformes et des changements qui, je l'espère, nous seront utiles pour l'avenir. Ce rapport est donc votre rapport, un rapport qui montre que la raison d'être du Conseil c'est son personnel. J'espère que vous en apprécierez la lecture, et nous nous réjouissons de vous voir à l'un des nombreux événements ou l'une des réunions au programme.

Ian Richards
Président
Conseil de coordination du personnel de l'ONUG

Composition du 36^{ème} Conseil de coordination de l'ONUG

Représentants du personnel

Richards	Ian	Président
Kelly	Paul	Vice-président
Chaoui	Prisca	Secrétaire exécutive
Kalotay	Kalman	Secrétaire exécutif adjoint
Peck Arif	Catherine	Membre du Bureau exécutif
Chantrel	Dominique	Membre du Bureau exécutif
Nwabuogu	Gloria	Membre du Bureau exécutif
Gaziyev	Jamshid	Membre du Bureau exécutif
Baly	Mohamed	Membre du Bureau exécutif
Adelise	Dominique (à partir du 7 Juin 2018)	
Almario	Francis	
Apostolov	Mario	
Bald	Iain	
Ben Ayed	Slim (jusqu'au 7 Juin 2018)	
Duparc	Philippe	
El Garah	Samira	
James	Elizabeth	
Meyer	Olivier	
Popa	Gabriela	
Rouai	Slim	
Ruhana-Mukamusoni	Angelique	
Smith	Bradford	
Stanovic	Marko	
Taporaie	Amos	
Thomaz	Samuel	
Touihri	Mohssen	

Scrutateurs

Sulstarova	Astrit	Président
Bothner	Tor	Vice-président
Aripov	Djurabek	
Cieniewicz	Madeleine	
Darwish	Ahmed	
Fathi	Rafik	
Jauhan	Khanam	
Liang	Guoyong	
Svirchevskyy	Oleksandr	
Zhang	Yenlin	

Vérificateurs aux comptes

Carandang	Myra	
Clemente	Vivian	
Magnin	Patrick	<u>Assistant du Conseil</u>
Munyan	Jason	Silveira Froylan

I. Membres

Le Conseil de coordination du personnel de l'ONUG représente tous les membres du personnel ; en tant que syndicat, il dépend toutefois de la contribution de ses membres. En devenant un membre cotisant du Conseil, vous jouez un rôle important dans votre syndicat et vous faites preuve d'une grande solidarité pour la cause des droits des fonctionnaires.

Le Conseil a entrepris d'augmenter le nombre de ses membres cotisants. Aussi il a renouvelé et maintenu une série de partenariats permettant aux membres cotisants de bénéficier de réductions auprès de sociétés locales telles que Manor, Apple Store, Tamoil, Zurich assurances, Pharmacie Populaire, Europcar, Mycolorphone, Curves fitness, Silhouette fitness, etc.

Le 36^e Conseil a vu le nombre de ses membres cotisants augmenter de 9,3 % par rapport au 35^e Conseil (portant le total à 418 membres cotisants à la date de rédaction du présent rapport). Les frais d'adhésion sont déduits automatiquement de la rémunération mensuelle. Pour devenir membre, il suffit de remplir le formulaire annexé au présent rapport. Ce formulaire se trouve également sur le site Internet du Conseil. Les frais s'élèvent à 10 francs suisses par mois seulement pour tous les fonctionnaires.

Le Conseil fournit une carte de membre aux membres cotisants. Avec cette carte, vous profitez des réductions proposées par les partenaires précités et bénéficiez des avantages suivants :

- Accès à l'assistance juridique du Conseil ;
- Usage gratuit du panneau d'affichage pour poster des annonces ;
- Subvention pour la participation aux Jeux interinstitutions ;
- Le SAFI organise trois fois par an des journées de réduction (13 %). Les membres cotisants du Conseil peuvent profiter de ces réductions la veille ;
- Participation gratuite à la fête des enfants ;
- Boissons de bienvenue et bon pour un repas offert durant le Gala du personnel ;
- Si vous faites partie d'un club comptant 15 membres cotisants, votre club peut obtenir une subvention annuelle du Conseil.

Pour devenir membre cotisant du Conseil, veuillez remplir le formulaire en Annexe 2 du présent rapport.

II. Résumé de la mise en œuvre du programme de travail

Au cours de la période considérée, les travaux du Conseil ont été guidés par le programme de travail adopté au début de son mandat. Vous trouverez ci-dessous l'avancement de l'exécution du programme de travail du Conseil.

Afin de préserver la rémunération, l'emploi et promouvoir la carrière, le Conseil :

Objectif	Mise en oeuvre	Observations
Mènera une campagne contre la baisse de la rémunération et la détérioration des conditions de service pour tout le personnel et à cette fin, utilisera tous les moyens mis à sa disposition. Contestera les coupes de salaires auprès du Tribunal du contentieux administratif et plaidera pour la réforme de la CFPI.	Objectif atteint	La campagne a consisté en un arrêt de travail en février et deux jours de grève en mars, le second jour avec un piquet de grève. La baisse salariale a été contestée par plus de 800 membres du personnel devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. Grâce aux actions du personnel, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a accepté de revoir ses méthodes de travail conjointement avec les fédérations du personnel, et, le Conseil des chefs de secrétariat (CCS).

Défendra les postes à Genève qui sont menacés par les coupes budgétaires et la délocalisation, garantira des opportunités de recyclage et de réaffectation, y compris les cessations volontaires de service et le gel du recrutement externe.	Objectif atteint	Le Conseil de coordination du personnel a travaillé avec d'autres syndicats du personnel. Il est finalement parvenu à un accord avec la direction concernant des mesures d'atténuation liées à la décentralisation prévue par le dispositif de prestation de services centralisée (notamment les transferts d'engagements), et qui avait été officiellement adopté en février 2018. Il a également réussi à convaincre la Direction de maintenir le gel du recrutement externe et de trouver des moyens d'accueillir le personnel touché.
Effectuera un examen de la politique de la mobilité afin de remédier à ses lacunes.	Objectif atteint	Le Conseil a travaillé par l'intermédiaire d'un groupe de travail du Comité Administration-personnel sur une nouvelle politique de mobilité après la suspension de la politique précédente à notre demande. Les propositions d'une nouvelle politique seront discutées par le Comité Administration-personnel.
Simplifiera le processus de sélection et poussera pour l'affichage à temps des postes vacants.	Objectif atteint	Le Conseil a organisé une réunion générale en septembre pour connaître l'avis du personnel au sujet des principaux changements examinés par le Bureau des ressources humaines. Une fois adoptés, ces changements pourraient avoir des répercussions positives telles qu'un cadre plus large et plus complet, des durées de publication plus courtes, des conditions d'admissibilité simplifiées, et des mesures visant à atteindre la parité entre les sexes, un équilibre géographique et une meilleure vérification des références. Nous avons fait part des préoccupations du personnel au sujet de la gestion des vacances de postes, l'annulation de postes vacants, l'application d'une période de gel pour postuler à un avis de poste de vacant, des restrictions liées au niveau, au système de test, à la composition des panels, la préférence pour les candidats internes, les listes de réserve, l'utilisation d'ePAS, et, l'indépendance des organes centraux de contrôle entre autres.
Plaidera pour que le personnel de la catégorie G puisse postuler directement pour des postes de la catégorie P.	Objectif atteint	Une proposition conjointement élaborée avec la direction est actuellement soumise à l'Assemblée générale pour examen. Elle permettrait au personnel des services généraux (GS) de postuler pour des postes P-1, P-2 et P-3 sur la base de leur expérience et leurs qualifications. L'Assemblée générale prendra une décision finale fin 2019.

Afin d'améliorer la qualité de l'environnement de travail et soutenir le bien-être du personnel, le Conseil :

Objectif	Mise en oeuvre	Observations
Plaidera pour une plus grande utilisation des contrats à durée déterminée plutôt que des contrats à court terme.	Objectif partiellement atteint	La question a été soulevée au niveau du SMC. Entre-temps, des solutions ont été élaborées pour certains départements comme le Bureau du Haut-Commissariat aux droits de l'homme.
Plaidera en faveur de politiques visant à éliminer le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et les représailles, et demandera des comptes à ceux qui commettent des actes répréhensibles.	Objectif atteint	Le travail s'est poursuivi par l'intermédiaire des représentants des cotisants au Comité mixte pour remédier à des problèmes majeurs dans la gouvernance du fonds. Les syndicats du personnel des Nations Unies ont exprimé un fort soutien à l'égard des lacunes mises en évidence par le Bureau des services de contrôle internes à l'Assemblée générale ; cette dernière a adopté une résolution validant la plupart des résultats. Pour ce qui est de la composition du Comité, ce dernier a été prié de formuler des recommandations à l'Assemblée générale.

Plaidera en faveur de politiques visant à éliminer le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et les représailles, et demandera des comptes à ceux qui commettent des actes répréhensibles.	Objectif atteint	En novembre 2018, le CCASPI a mené sa propre enquête auprès du personnel sur le harcèlement, la discrimination, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir ; certains résultats sont alarmants, notamment le rôle joué fréquemment par les supérieurs hiérarchiques dans les fautes ou la peur de porter plainte. Ces retours ont été utilisés pour revoir la politique de l'organisation en matière de harcèlement. Un projet sera bientôt examiné par le Comité Administration-personnel.
Effectuera un examen du congé parental et les modalités de travail flexibles de sorte à ce qu'ils soient conformes aux meilleures pratiques.	Objectif atteint	Le Comité Administration-personnel a créé un groupe de travail pour travailler sur la réforme de la politique actuelle de congé parental ; ce groupe formule des propositions tant pour les Nations Unies que pour la CFPI. La discussion de la réunion générale sur la politique de sélection a également permis au Conseil de se positionner par rapport aux propositions d'accords de travail flexible et à durée déterminée, assortis de restrictions raisonnables.
Poussera pour une révision de la politique en matière de voyage.	Objectif atteint	Une réunion générale s'est tenue afin de recueillir des informations sur les principales préoccupations du personnel, surtout au sujet des règles encadrant les conditions de voyage, le temps de voyage, les dépenses raisonnables, etc. Les avis ainsi recueillis ont été transmis à la Direction pour examen.
Demandera à ce que les montants couverts par l'assurance pour certaines prestations soient revus pour les aligner aux coûts élevés en cours.	Objectif partiellement atteint	Nous avons travaillé avec nos représentants au Comité de l'Assurance mutuelle du personnel des Nations Unies pour examiner les crédits. La discussion est en cours.
Poussera pour que le projet de rénovation du Palais (SHP) serve les besoins du personnel et de l'Organisation.	Objectif atteint	Le Conseil a continué d'exercer des pressions pour de meilleures conditions d'espace de travail pour le personnel, pendant et après la rénovation du Palais et l'achèvement du bâtiment H. Il a testé lui-même l'environnement pilote de bureaux partagés dans la Dépendance La Pelouse et a formulé un ensemble de commentaires et de suggestions. Il a fructueusement milité en faveur de CHF 67 millions de fonds supplémentaires pour installer un système de ventilation dans les bâtiments plus anciens du Palais afin de pouvoir y installer également des bureaux partagés. Le Conseil entend bien que les PSP est tenu par des résolutions de l'Assemblée générale, mais il regrette qu'en dépit de tous les efforts déployés les préoccupations du personnel aient été pour la plupart ignorées. Le Conseil a cependant maintenu son engagement auprès de la direction de l'ONUG et de l'équipe du PSP pour s'assurer que le projet actuel soit le mieux possible. Le groupe de travail mixte sur le PSP qui avait été créé en 2017, s'est réuni régulièrement pour discuter de différentes questions relatives au projet et qui sont source de préoccupation pour le personnel.
Investira les fonds du Conseil dans des projets qui profitent au personnel et garantissent une diversification des revenus du Conseil.	Objectif partiellement atteint	Des options d'investissement ont été explorées ; cependant, en raison d'une réduction importante des recettes budgétaires de la SAFI, la décision d'investir a été renvoyée en attendant de nouvelles prévisions financières.
Soutiendra les installations récréatives mises à la disposition du personnel.	Objectif atteint	Le Conseil a appuyé la transformation du Club de la plage de l'ONU en port de l'ONU avec une gestion plus efficace. Il a pris les mesures nécessaires pour transférer les actifs par le biais d'un inventaire professionnel. Il a également soutenu les clubs et le personnel représentant Genève aux jeux interinstitutions.

Afin de garder le personnel informé et impliqué, le Conseil :

Objectif	Mise en oeuvre	Observations
Tiendra des réunions générales et maintiendra le personnel informé à travers des communications régulières.	Objectif atteint	Le Conseil a régulièrement organisé des réunions générales et envoyé 99 enregistrements audi sur des sujets variés.
Mènera des sondages sur des questions importantes pour le personnel.	Objectif atteint	Une enquête a été menée, avec le CCASPI, sur les salaires des services généraux, le harcèlement et la discrimination, et, l'abus de pouvoir.

III. Défendre les intérêts du personnel

En tant que syndicat représentant le personnel de l'ONU à Genève, le Conseil peut être consulté sur toutes les questions qui affectent la carrière, le bien-être et les conditions de travail des fonctionnaires de l'ensemble des départements du Secrétariat. Partant de ce principe, le Conseil a joué un rôle proactif dans la défense du personnel et dans la coopération avec l'Administration en cas de violation des droits des fonctionnaires et/ou en cas de manque de consultation.

Les réunions avec l'Administration à Genève ont eu lieu au travers de voies officielles telles que le Comité mixte de négociation et au travers de séances avec le Directeur général de l'ONUG, le Directeur de la Division de l'administration, le Chef de la Division des ressources humaines et les différents responsables de départements à Genève.

Pour ce qui est de la communication avec l'Administration à New York, le Conseil a eu recours à des réunions ad hoc et à des vidéoconférences avec le Secrétaire général, le Chef de cabinet du Secrétaire général ainsi que son adjoint, le Secrétaire général adjoint à la gestion, le Sous-secrétaire général à la gestion des ressources humaines et les membres de leur équipe ainsi que les Sous-secrétaires généraux chargés de la Caisse des pensions.

Le Conseil a également établi des contacts informels avec des Etats membres à Genève et à New York en vue de promouvoir et de défendre les intérêts du personnel.

1. Lutte contre la baisse de salaire

En mars 2017, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a décidé d'imposer une baisse de salaire de 7,7 pourcents aux fonctionnaires appartenant aux catégories P et D basés à Genève en invoquant des calculs douteux concernant l'indemnité de poste. Conjointement avec d'autres syndicats d'organisations internationales basées à Genève, le 35ème Conseil de coordination du personnel de l'ONUG a été réactif et organisé une campagne « non à la baisse salariale ». Comme cela a été souligné dans le rapport de l'année précédente, à sa session de l'été 2017 à Vienne, la CFPI semblait vouloir réexaminer la question, reporter l'application de la réduction pour le personnel actuel jusqu'à février 2018, et, limiter la réduction finale à environ 2%. Au moment de l'élection du 36ème Conseil de coordination du personnel ONUG, il est cependant apparu clairement que la CFPI n'avait pas respecté son engagement et avait ré-augmenté la réduction à 5,2%, réduction à appliquer en deux temps entre février et juin 2018.

La première action d'urgence du 36ème Conseil élu en février 2018 a consisté à lancer un processus consultatif extraordinaire pour proposer une grève contre la baisse salariale, en vertu de l'article 16 du règlement sur la représentation du personnel de l'Office des Nations Unies à Genève, parallèlement à un arrêt de travail le 26 février 2018. Conformément aux règles, la consultation s'est tenue le 15 mars 2018 et elle invitait le personnel à répondre à la question suivante :

Etes-vous d'accord de recourir à la grève pour un ou plusieurs jours pour vous opposer à la détérioration continue de votre rémunération et conditions de service, si les autres moyens d'atteindre un accord avec notre employeur et la CFPI échouent ?

Les explications détaillées du Conseil ont convaincu de nombreux membres du personnel. Le 15 mars 2018, 1040 personnes (89,4%) ont voté « oui » et 120 personnes (10,6%) ont voté

« non » à la grève (trois voix était nulles ou blanches). Avec une majorité simple, la base légale pour appeler à la grève était garantie. Le premier jour de grève a eu lieu le jour suivant (le 16 mars 2018). En dépit des menaces voilées et de messages d'intimidation au personnel, la grève a été suivie. La grève, la première depuis 41 ans à Genève, a été largement couverte par la presse internationale et le mouvement syndical.

Le premier jour grève a aussi créé un élan pour se réunir dans d'autres organisations et lieux d'affectation, permettant ainsi une action coordonnée pour le second jour de grève le 23 mars 2018. Notre action ce jour-là a coïncidé avec celle du BIT et de divers lieux d'affectation à travers le monde. Tandis que l'action du premier jour a surtout pris la forme d'absence du bureau, le second jour comprenait des piquets de grève de 8h à 10h du matin aux entrées Pregny, Chemin de Fer et Nations, une réunion à la Sphère Armillaire à 10h du matin, une autre dans la salle 18 à 14h. Le personnel a ainsi pu montrer sa capacité à s'organiser et faire entendre sa voix.

Les deux jours de grève n'ont certes pas convaincu la CFPI de retirer ses décisions, ni le Secrétaire général de ne pas appliquer la baisse salariale de 5,2%, ils ont cependant permis au personnel de l'ONUG d'exprimer son mécontentement face à la situation et de se mobiliser pour la prochaine étape de la contestation de la baisse salariale, cette fois par le biais d'une procédure judiciaire. Il convient également de rappeler que notre grève a porté ses fruits : à sa réunion d'avril 2018, à la fois à cause de la pression et sur la base des conclusions de leur consultant, lequel se faisait l'écho de nos préoccupations, la CFPI a accepté de mener un examen large et approfondi sur l'indemnité de poste, conjointement avec la direction et les représentants des fédérations du personnel. Cela signifie que la portée des baisses salariales arbitraires pourrait être largement diminuée. Notre grève a aussi contribué à mieux faire comprendre aux organisations qui nous emploient l'importance de réformer la manière donc nos conditions de services sont définies par la CFPI.

2. Contestation judiciaire de la baisse salariale

En 2017 déjà, 330 membres du personnel de Genève avaient contesté la première version de la baisse salariale (7,7%) devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. Cependant, dans la mesure où la baisse avait été reportée d'août 2017 à février et juin 2018 avec une formule révisée (la ramenant à 5,2%), un nouveau recours devait être déposé par l'ensemble du groupe. En outre, l'obligation de resoumettre a permis à plus de collègues de se joindre à la contestation. Effectivement, aux échéances prévues, le nombre de requérants était supérieur à 800 (813 en juin 2018), et ce, principalement grâce à une campagne bien menée par le Conseil. Le personnel s'est mobilisé parce qu'il a été sensibilisé sur ses droits grâce aux deux jours de grève, et aux discussions quant à savoir à qui un recours gagné profiterait-il.

Le recours du personnel de Genève contre la baisse salariale a été préparé avec le soutien du Bureau de l'aide juridique au personnel qui a accepté de représenter les 813 membres du personnel. Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a tenu sa première audience sur l'affaire le 22 octobre 2018 à New York. L'événement a été retransmis en direct et suivi par de nombreux membres du personnel malgré le décalage horaire. Le représentant du Bureau de l'aide juridique au personnel a posé des questions précises et nombreuses quant à la légalité de la baisse salariale et les procédures suivies par la CFPI. D'autres audiences devraient avoir lieu et le jugement devrait être rendu plus tard en 2019. Rappelons que pour avoir plus de chances de remporter cette contestation judiciaire, le Conseil a engagé un avocat externe très renommé qui travaille également sur l'affaire.

3. Réforme de la CFPI

La deuxième et dernière phase des coupes salariales a été introduite au mois de juin 2018, ramenant les coupes à 5,2%. Nous regrettons que ces coupes aient été introduites bien qu'elles soient basées sur des calculs erronés tels que démontrés dans [cette analyse](#) menée par les organisations basées à Genève.

Les coupes initialement prévues étaient de 7,7%. Toutefois, suite à vos différentes actions qui ont englobé des réunions générales, des démonstrations, des arrêts de travail et deux grèves successives, ces coupes ont été ramenées à 5,2%. Ces actions ont aussi permis aux organisations qui nous emploient de réaliser la nécessité de réformer la manière avec

laquelle nos conditions de service sont fixées par la Commission de la Fonction Publique (CFPI). Par conséquent, la CFPI a accepté de revoir ses méthodes de travail aux côtés des fédérations syndicales et du Conseil des chefs de secrétariat. Nous allons suivre de près ce processus afin d'atteindre notre objectif final à savoir, un système fondé sur une participation tripartite.

4. Le Tribunal d'appel des Nations Unies écrase les droits des fonctionnaires

Le Tribunal d'appel des Nations Unies a jugé que la décision du Secrétaire général de couper d'environ 4% le salaire des fonctionnaires ayant des enfants et un conjoint qui travaille était correcte. En ce faisant, le Tribunal casse le jugement (UNDT/2017/098) émis par le Tribunal du contentieux à ce sujet, et décide que les résolutions de l'Assemblée générale, même si elles sont radicales, elles restent plus importantes que le droit du travail des fonctionnaires.

Il est vrai que ce jugement est en relation avec l'examen de la rémunération de 2016 tel que mené par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et non avec les coupes salariales, il n'en reste pas moins consternant et il remet en question l'impartialité du Tribunal d'appel qui est composé de juges travaillant à temps partiel et payés selon le nombre de jugements émis. Ces derniers sont connus pour ne pas être en faveur du personnel.

Les défaillances du Tribunal d'appel montrent l'urgence de modifier le régime qui détermine nos conditions de travail. Il s'agit d'un régime où les syndicats et fédérations syndicales n'ont pas leur mot à dire, un régime qui a mené aux coupes salariales de 5.2% à Genève, et plus ailleurs. Pour rappel, les coupes à Genève sont fondées sur des calculs erronés effectués par la CFPI.

5. Dispositif de prestation de services centralisée

Le dispositif de prestation de services centralisée est une proposition héritée du précédent Secrétaire général. Il prévoit la décentralisation et délocalisation des services administratifs vers deux ou trois lieux.

Le Conseil a travaillé avec d'autres syndicats du personnel et a obtenu des mesures d'atténuation de la part de la Direction. Ces mesures ont été officiellement adoptées en février 2018. Elles prévoient ce qui suit :

- Accélérer l'adoption de la politique de réduction des effectifs
- Geler le recrutement externe pour le personnel des services généraux occupant des fonctions administratives
- Renforcer la planification des effectifs pour identifier les postes qui deviendront vacants dans les bureaux concernés ou au sein du Secrétariat des Nations Unies, postes auxquels le personnel touché pourrait être réaffecté latéralement
- Offrir des possibilités d'affectations temporaires (affectations provisoires) pour le personnel touché (Services généraux et Professionnels) le cas échéant, jusqu'à 6 mois conformément aux Statut et Règlement du personnel des Nations Unies ;
- Permettre de la formation en cours d'emploi, de l'accompagnement, et donner du temps au personnel pour qu'il puisse apprendre et acquérir de l'expérience avec ses nouvelles fonctions, en cas de besoin.
- Mettre à disposition les ressources nécessaires pour offrir des services de conseil au personnel pendant la transition (stress, carrière, placement) ;
- Proposer des prestations de licenciement anticipé au personnel touché ainsi qu'une indemnité de départ accrue conformément aux Statuts et Règlement du personnel des Nations Unies.
- Permettre le placement en congé spécial sans traitement au personnel particulièrement affecté (au lieu d'un départ ou licenciement) pouvant aller jusqu'à deux ans afin de leur laisser le temps nécessaire pour une mutation latérale ou être retenu pour un poste vacant ;

En outre, en juin dernier, le Secrétaire général a prié l'Assemblée générale d'examiner une liste de lieux proposés pour relocaliser certaines fonctions administratives, que l'on appelle également le dispositif de prestation de services centralisée. La liste comprenait Budapest, Nairobi, et Mexico.

Les représentants du Conseil ont fait pression sur un certain nombre de délégations pendant leur mission à New York, et fait part de leurs préoccupations quant au dispositif de prestation de services centralisée, notamment en raison du manque de lieux d'affectation francophones sélectionnés. A cet effet, une lettre a été envoyée au Secrétaire général de l'Organisation internationale de la francophonie.

L'Assemblée générale a par la suite rejeté la proposition du Secrétaire général qui doit, d'ici mars 2019, revenir avec une nouvelle proposition. Le Secrétaire général a demandé aux états membres de soumettre des offres en vue d'accueillir les centres de service. Cela n'est d'ailleurs pas sans nous rappeler l'approche adoptée par Amazon pour pouvoir identifier un nouveau siège pour ses activités. Ces offres ont été soumises à l'Assemblée générale début novembre et sont maintenant en cours d'examen à New York.

Dans l'attente, l'Administration aura l'occasion d'identifier des postes où placer les fonctionnaires affectés, et c'est ce qui est en train d'être fait à l'heure actuelle. Nous aimerions à ce propos remercier l'Administration pour sa coopération.

6. Caisse des pensions

Le travail s'est poursuivi par l'intermédiaire des représentants des cotisants des Nations Unies au Comité mixte afin de régler des problèmes majeurs dans la gouvernance du fonds. En 2018, l'Assemblée générale avait prié le Bureau des services de contrôle internes d'examiner la gouvernance du fonds. Le Bureau des services de contrôle internes s'est fait l'écho d'un certain nombre de préoccupations qui avaient été exprimées par le Conseil et d'autres syndicats du personnel des Nations Unies, notamment la nécessité de revoir la composition du Comité mixte afin qu'elle reflète le fait que deux tiers des cotisants de la Caisse sont du personnel des Nations Unies alors qu'ils ne détiennent qu'un tiers des sièges. D'autres questions portaient sur de graves conflits d'intérêt entre les membres du Comité mixte, le secrétariat de la Caisse et la Fédération des associations des anciens fonctionnaires des Nations Unies. Ces problématiques conjuguées ont contribué à l'augmentation des coûts, l'inefficacité du Comité mixte et le retard de paiement des pensions aux retraités.

Les syndicats du personnel des Nations Unies ont fortement appuyé les conclusions du Bureau des services de contrôle internes à l'Assemblée générale ; cette dernière a adopté une résolution acceptant largement ces mêmes conclusions. Le Comité mixte a cependant été prié de formuler des recommandations à l'Assemblée générale sur certaines questions, notamment la composition. Il reste de ce fait beaucoup à faire pour façonner ces recommandations ; le résultat final est attendu pour janvier 2020.

7. Stratégie sur la parité entre les sexes

La direction a proposé de modifier le Statut du personnel d'une manière qui affecterait la politique de réduction des effectifs telle que convenue entre le personnel et la direction. La politique actuelle prévoit un système de points pour décider qui retenir, conformément au Statut du personnel. Ce système prend en compte : le type de contrat, la durée de service, la compétence et l'intégrité. A nombre de points égal : le sexe est utilisé pour départager.

La direction a proposé de changer la politique afin d'utiliser le sexe comme premier critère pour décider qui retenir, avant même le type de contrat, la durée de service, la compétence et l'intégrité.

En raison des implications pour le personnel ayant une longue durée de service sur le terrain, les syndicats du personnel ont formulé des contre-propositions qui ont été refusées par la direction. La question sera désormais tranchée par l'Assemblée générale.

8. Mobilité

Suite à la suspension de la précédente politique de mobilité à notre demande, le Conseil, par l'intermédiaire d'un groupe de travail du Comité Administration-personnel, a travaillé sur une

nouvelle politique. La nouvelle politique s'est appuyée sur des enquêtes, des groupes de réflexion et des retours du personnel et des supérieurs. Elle prévoit que les déplacements et échanges puissent se faire de manière volontaire pour le personnel. Le Secrétaire général n'a cependant pas accepté de renvoyer cette proposition à l'Assemblée générale pour approbation, et a prié le Comité Administration-personnel de réexaminer la question.

9. Améliorer le congé parental

Le Comité Administration-personnel a créé un groupe de travail pour se pencher sur la réforme de la politique actuelle de congé parental, y compris les congés maternité, paternité et d'adoption. Le groupe a passé en revue les pratiques en place dans plusieurs organisations, y compris en dehors du système des Nations Unies, notamment en ce qui concerne le partage du congé entre les parents afin de permettre aux mères de reprendre plus rapidement le travail, si elles le souhaitent. Les propositions ont été classées en deux catégories : celles qui peuvent être traitées dans le système des Nations Unies ou si elles doivent passer par la CFPI.

10. Examen des salaires des Services généraux

La CFPI, dans le cadre de son programme de travail, examine la méthodologie utilisée pour fixer les salaires des Services généraux. Pour rappel, ces derniers sont censés être calculés selon le principe Flemming, c'est-à-dire que la compensation s'aligne sur les meilleures conditions existantes localement afin de rester compétitif sur le marché du travail local.

Le Conseil a participé à une enquête menée par notre fédération, le CCASPI, visant à identifier les éléments de la méthodologie actuelle qui doivent être améliorés. Il faudrait notamment réduire le nombre d'employeurs de référence et augmenter la flexibilité dans la manière dont les comparateurs sont fixés afin de mieux refléter la structure économique locale ; à Genève, cette dernière est plus tournée vers les banques et les multinationales. Nous avons également remis en question la nécessité d'inclure le secteur public local dans la mesure où il ne nous semble pas être un important pourvoyeur de personnel pour les Nations Unies.

Le processus d'examen a commencé à la session d'été 2018 de la CFPI et s'étendra probablement sur deux ans.

11. Sélection du personnel

Dans la mesure où le Bureau des ressources humaines examine actuellement le système de sélection du personnel, le Conseil a tenu une réunion générale pour recueillir les avis du personnel sur les principaux changements proposés.

Les points saillants de ces changements tels que communiqués par la Direction sont les suivants :

- Un cadre plus large et plus complet : toutes les catégories sont incluses.
- Des périodes de publication plus courtes : 30 jours pour les postes sur le terrain ou financés par des projets ; possibilité de réduire de 30 à 15 jours.
- Des conditions d'admissibilité simplifiées / tableau de comparaison plus simple : formation et expérience professionnelle décrites en annexe du document, levée des restrictions liées au niveau. Des restrictions particulières peuvent s'appliquer tel qu'énoncé dans la section 5 (y compris celles mandatées par l'Assemblée générale, soit l'examen de G à P).
- Pour ce qui des Volontaires des Nations Unies : le délai d'inéligibilité pour postuler ou être sélectionné pour des vacances de poste a été levé.
- Pour ce qui des administrateurs recrutés sur le plan national : une meilleure lisibilité et une comparaison plus claire avec les professionnels internes a été ajoutée à l'annexe de l'instruction administrative.
- L'évaluation des candidats a été simplifiée : différents types d'évaluations et d'utilisation de services d'évaluations approuvés par le Bureau des ressources humaines ont été introduites.

Mesures pour atteindre la parité des sexes :

- Des panels équilibrés sur le plan des sexes
- Liste des candidats recommandés avec un équilibre hommes-femmes.
- L'objectif de parité des sexes pris en considération dans la sélection pour les postes élevés, d'élaboration des politiques ou de terrain.
- Des candidatures de conjoints dans les lieux d'affectation des membres du personnel dûment prises en considération.

Mesures pour atteindre un équilibre géographique : pour les postes géographiques, au moins un candidat issu de pays non ou sous-représenté doit être recommandé.

Une meilleure vérification des références afin d'inclure (en plus des emplois précédents et des diplômes universitaires) l'absence de passif d'exploitation et atteintes sexuelles, de faute grave, de harcèlement sous toutes ses formes, de violations des droits humains.

Plusieurs conclusions et suggestions sont ressorties de la réunion générale qui s'est tenue avec le personnel. Elles seront partagées avec la Direction en temps voulu :

Gestion des vacances de poste : de nombreux postes vacants ne sont pas pourvus pendant des périodes prolongées sans raison objective. Il faudrait encadrer cette question en imposant une échéance de six mois pour ouvrir un avis de vacance une fois le poste vacant.

Annulation des vacances de poste : Toute décision de supprimer une vacance de poste doit s'appuyer sur des critères objectifs et ne doit pas être laissée à la discrétion du responsable du poste à pourvoir. Des justifications telles qu'un « changement significatif dans les fonctions annoncées dans la poste ou un changement de la structure organisationnelle affectant les fonctions du poste annoncé » peuvent parfois être utilisées à mauvais escient, mettant en danger l'impartialité du résultat du processus de sélection.

Période de gel pour postuler à des vacances de poste : Cette période de gel a été levée pour les Volontaires des Nations Unies et elle devrait donc l'être également pour les stagiaires, consultants, vacataires et le personnel détaché à titre gracieux qui rendent un service à l'Organisation et risquent parfois de rater une opportunité d'emploi à cause de cette période de gel de 6 mois.

Restrictions relatives au niveau : permettre au personnel de postuler à n'importe quel poste sans considération de leur grade pourrait être source d'insatisfaction et de frustrations au sein du personnel. Il est évident que le fait de passer par les différents grades permet au personnel d'acquérir l'expérience nécessaire pour s'acquitter des tâches relevant du poste pour lequel ils postulent.

Tests : La procédure de tests n'est actuellement pas standardisée. Certaines vacances de postes ne requièrent même aucun test. Il est suggéré de faire passer des tests pour toutes les vacances de poste afin de tester les connaissances sur le sujet considéré qui ne peuvent être évaluées par l'entretien axé sur les compétences, et afin d'encadrer le processus de test (contenu, durée, notes de passage, etc).

Composition du panel : afin de garantir l'impartialité et l'indépendance du processus de sélection, le Bureau des ressources humaines devrait désigner les membres du panel tout en s'assurant qu'au moins un des membres vient d'un autre département, et, de préférence et si possible, d'un autre lieu d'affectation.

Candidats internes : le fait d'ouvrir toutes les vacances de postes à l'externe et à l'interne transforme le processus de sélection en un processus lent et mobilisant beaucoup de ressources du Bureau des ressources humaines et des responsables de postes à pourvoir ; la sélection de candidats externes aux dépens des candidats internes est une source de démotivation. C'est pourquoi il est suggéré d'accorder la préférence aux candidats internes à qualifications égales.

Classement des candidats présélectionnés : sur la base du test et des résultats de l'entretien axé sur les compétences, les candidats présélectionnés devraient être classés et ce classement utilisé par le responsable de poste à pourvoir pour prendre sa décision finale afin de garantir que celle-ci soit totalement objective.

Utilisation de la liste de réserve : l'utilisation de la liste de réserve est actuellement à la discrétion du responsable du poste à pourvoir qui peut décider de sélectionner un candidat

sur cette liste ou d'ignorer cette liste et lancer un nouveau processus de recrutement. Cela suscite de faux espoirs pour les candidats et fait de cette liste de réserve un exercice inutile où prévaut la subjectivité. Une solution consisterait à utiliser obligatoirement la liste de réserve pendant trois ans, au terme de cette période un nouveau processus de sélection devra être organisé.

Offices de départ et de réception : un désaccord entre les offices de départ et de réception ne devrait pas aboutir à l'annulation de l'offre. Les deux offices devraient travailler conjointement pour parvenir à un accord, le fait qu'ils n'y parviennent pas pourrait entraîner une perte de temps et de ressources.

Vérification des références : La vérification des références est importante avant la confirmation de l'offre d'emploi, mais la protection de la vie privée l'est tout autant. Il convient de clarifier les règles de respect de la vie privée qui s'appliquent aux bases de données qui seront utilisées.

Utilisation du document ePAS : le système de sélection actuel n'envisage pas que le document ePAS et l'entretien basé sur les compétences soient les seuls outils utilisés par le responsable du poste à pourvoir pour la sélection. Il est certes entendu que le ePAS est écarté dans le processus de sélection pour assurer une égalité de traitement entre les candidats externes et internes, mais il est suggéré de le prendre en considération dans le processus de sélection en mettant en place par exemple un système de points pour noter à la fois l'entretien basé sur les compétences et le ePAS. Ce système de points s'appliquerait lorsqu'il faudra choisir parmi des candidats internes.

Rôle des organes centraux de contrôle : les organes centraux de contrôle jouent actuellement un rôle limité voire inexistant dans le processus de sélection. Les décisions qu'ils prennent ne sont pas contraignantes dans la mesure où la décision finale est prise par le Bureau des ressources humaines. Ils ont en outre un accès limité à des informations de base qui leur permettraient de prendre des décisions étayées (les tests, les notes, l'enregistrement audio des entretiens si besoin, etc.). Par ailleurs, leur secrétariat est constitué de représentants du Bureau des ressources humaines, ce qui ne garantit pas toujours l'indépendance et l'impartialité de leurs décisions. Il est suggéré de renforcer le rôle des organes centraux de contrôle en rendant leurs décisions contraignantes pour le Bureau des ressources humaines et en s'assurant de leur pleine indépendance.

12. Politique de voyages

Cinq années se sont écoulées depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle politique de voyages des Nations Unies. Conformément à son programme de travail, le Conseil a organisé une réunion générale pour recueillir les avis du personnel au sujet de l'examen de la politique, et plus spécifiquement en ce qui concerne les règles encadrant les conditions de voyage, le temps de voyage, les dépenses raisonnables, etc. L'ensemble des avis recueillis sera communiqué à la Direction.

13. Engagements temporaires

Le Conseil a été préoccupé par la prolifération des engagements temporaires à Genève, y compris lorsque des contrats plus stables sont envisageables et le financement disponible, et les inégalités en matière de congés et de conditions de travail qui découlent de cette situation.

Le Conseil a soumis un document sur cette question à la dernière réunion du Comité Administration-personnel qui s'est tenue à New York du 18 au 25 juin sans parvenir à aucun accord. La Direction s'est cependant engagée à examiner la question de plus près et faire un retour.

Le Conseil a pendant ce temps travaillé avec les ressources humaines du HCDH à Genève pour mieux comprendre comment sont utilisés les engagements temporaires, et ce qui pourrait aider à offrir de meilleurs contrats lorsque le financement le permet.

Deux causes principales à cette situation ont été identifiées, bien qu'il en existe d'autres :

- Le caractère fragmenté et à court-terme des certains mandats complique la création de postes à durée déterminée, postes pour lesquels il faut avoir une visibilité raisonnable du financement sur au moins 12 mois

- La prévalence de vacances en cascade où du personnel temporaire est engagé pour remplacer le personnel qui reprend des vacances sur de postes temporaires. Certaines de ces cascades se répercutent à des niveaux multiples – plus la cascade descend plus le contrat est de courte durée.

Suite à des réunions avec le Responsable des Ressources Humaines, le Conseil a organisé une réunion générale en octobre. Cette réunion a abordé les points suivants :

- Des démarches cohérentes pour aider les membres du personnel qui se trouveraient sans cela obligés de quitter Genève, en raison de leur nationalité, pendant les interruptions de contrats.
- Encourager les candidats des pays en développement à postuler aux vacances de postes temporaires en premier, pour ainsi réduire les vacances en cascade.
- Revoir les flux de financement pour créer plus de postes à durée déterminée.
- Mettre en place des listes de réserve de P3 à P5 pour aider le processus de sélection et accorder la priorité au personnel qui a passé le plus de temps sur des engagements temporaires.

En ce qui concerne le premier point, le Conseil a rencontré les représentants du HRMS (Service de la gestion des ressources humaines) et une méthode cohérente a été suggérée pour le personnel qui doit rester en Suisse pour des raisons personnelles et impérieuses pendant l'interruption de contrat. Pour le dernier point, le Conseil est satisfait que la direction du HCDH ait publié les listes de réserve et le personnel est invité à postuler.

Le Conseil reste saisi de cette question au niveau des départements et au niveau mondial.

14. Administration de la justice

Le Conseil a continué de plaider en faveur d'un système d'administration de la justice au sein des Nations Unies plus indépendant, impartial, efficace et efficient.

Notre personnel est en droit d'accéder à la justice, surtout étant donné l'absence de mécanisme national de recours pour les conflits au travail. En 2018, nous avons continué de défendre la régularisation des trois juges ad litem du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, et plaidé en faveur de plus de ressources pour le Bureau de l'aide juridique du personnel. Le Conseil a réitéré sa demande à l'Assemblée générale pour plus de clarté dans le suivi effectué par l'Organisation sur les cas des responsables qui ont des affaires en cours au sujet de mesures de reddition de comptes. La règle de droit suppose des mesures rapides et adéquates de la part de l'Organisation, notamment dans les cas liés à la reddition de comptes ; toute mesure, ou absence de mesure, doit faire l'objet d'un rapport devant les Tribunaux avec une explication en cas d'absence de mesure.

Sur la base de nos préoccupations et de notre travail ciblé, l'Assemblée générale a accédé à certaines de nos demandes à sa dernière session à l'automne 2018. Dans la résolution 73/276, les Etats membres ont approuvé les propositions d'offrir à l'ensemble du personnel, y compris les consultants et les stagiaires, l'accès à des voies de recours contre les comportements prohibés ; ils ont demandé un rapport sur la manière dont l'organisation traite les cas de représailles contre le personnel qui témoigne au tribunal ; et, ils ont demandé au Secrétaire général de faire rapport sur la responsabilité des supérieurs hiérarchiques ayant pris des décisions gravement négligentes qui sont à l'origine d'actions en justice et de pertes financières. Plutôt que d'approuver la présence de trois juges à plein temps au Tribunal du contentieux administratif en lieu des trois juges ad litem, tel que cela avait été recommandé par le Conseil, le Secrétaire général et le Conseil de justice interne, l'Assemblée générale a fait le choix de nommer quatre juges à mi-temps qui seront déployés en fonction du nombre de cas en instance au Tribunal.

Nous sommes heureux des progrès réalisés, mais il faudra encore travailler pour s'assurer que le personnel n'ait pas peur de demander justice, et lorsqu'il le fait, que la justice soit rendue de manière impartiale et efficace. Le Conseil continuera d'autonomiser le personnel pour qu'il puisse recourir aux deux tribunaux en cas de problème et consulter le personnel sur les défis qu'ils rencontrent dans le processus de justice interne afin de pallier les lacunes systémiques dans l'administration de la justice.

15. Combattre toutes les formes de conduite prohibée

Le Comité de coordination des associations et syndicats du personnel international du système des Nations Unies, dont fait partie le Conseil de coordination, a récemment réalisé un sondage sur le harcèlement, la discrimination, le harcèlement sexuel et l'abus d'autorité (ce sondage est distinct de celui réalisé par l'Administration sur le harcèlement sexuel).

6600 fonctionnaires de l'ensemble du système ont participé à cette enquête. Les réponses révèlent certaines tendances préoccupantes :

- Les conduites prohibées sont très souvent le fait de superviseurs (46% pour le harcèlement sexuel et plus de 70% en ce qui concerne la discrimination, le harcèlement et l'abus de pouvoir) ;
- Moins d'un cinquième des victimes de conduites prohibées osent porter plainte. Le manque de confiance dans le système et la peur des représailles sont les deux principaux obstacles au dépôt d'une plainte ;
- 20% des personnes qui ont porté plainte estiment avoir fait l'objet de représailles ;
- La moitié environ des investigations menées ont mis plus d'un an avant d'être bouclées. Les fonctionnaires estiment que les investigations n'ont été menées de manière professionnelle que dans un tiers des cas, et seulement 10% d'entre eux se déclarent satisfaits de leurs conclusions.

Ces résultats inquiétants révèlent une mauvaise gestion des conduites prohibées sur le lieu du travail. Ils montrent en outre que les fonctionnaires ne se sentent pas traités avec respect et dignité et ne font pas confiance au système.

Les retours que nous avons reçus du personnel serviront à mieux structurer les discussions du Conseil de coordination du personnel avec la direction sur les changements de la législation concernée qui ont été proposés afin de mieux protéger le personnel.

Parallèlement, le Conseil a travaillé par le biais du Comité Administration-personnel afin de revoir la politique actuelle sur l'interdiction du harcèlement, la discrimination et les comportements prohibés. Le travail se poursuit et une grande attention est accordée aux plaintes et procédures d'enquête, et à s'assurer que toutes les catégories de personnel sont couvertes.

16. Plan stratégique patrimonial

Le nouveau bâtiment H prenait forme peu à peu. L'Assemblée générale a décidé que tous les postes de travail du nouveau bâtiment (qui devrait être achevé en 2020) seraient situés dans des espaces de travail communs et partagés, selon un ratio de 5 fonctionnaires pour 4 postes. Sont concernés les fonctionnaires du Haut-Commissariat aux droits de l'homme, du Bureau de la coordination des affaires humanitaires et de la Division de l'Administration. Les fonctionnaires de la CNUCED, de la CEE et du Service linguistique ayant exprimé leurs préoccupations quant à ce type d'environnement, il a été décidé qu'ils ne seraient pas logés dans le nouveau bâtiment.

Toutefois, nous avons pris connaissance du rapport du Secrétaire général soumis à l'Assemblée générale pour sa session en cours, dans lequel nous avons été surpris de découvrir une demande de fonds supplémentaires d'un montant de 67 millions de francs suisses en vue de travaux d'installation de la ventilation dans le Palais en prévision de l'aménagement d'espaces de travail partagés. Il est à souligner que ce projet n'a fait l'objet d'aucune consultation préalable avec le Conseil de coordination. L'Assemblée générale a rejeté telle demande, ce qui signifie que les espaces de travail communs et partagés ne seront pas installés dans les bâtiments les plus anciens.

Il est à noter que l'aménagement d'espaces de travail partagés au Siège de l'Organisation à New York a eu très peu de succès. L'Administration a admis lors de la dernière session du Comité Administration-personnel (SMC) qu'elle n'avait pu mesurer l'augmentation de la productivité du personnel depuis la mise en place de ces nouveaux aménagements. À Genève, le Conseil de coordination a été invité à expérimenter l'environnement de travail partagé dans la dépendance la Pelouse. Nous remercions l'équipe du Plan stratégique patrimonial (PSP) de nous avoir invités à expérimenter cet espace de travail et de l'accueil

chaleureux qu'elle nous a réservé. Nous avons toutefois tiré de cette expérience une série de conclusions qui ne sont guère encourageantes. En voici les points essentiels :

- L'environnement de travail partagé est problématique lorsque l'on mène des activités à caractère confidentiel. Il est parfois difficile de planifier à l'avance les activités correspondantes, pour lesquelles il serait nécessaire de réserver une salle protégée. En outre, il est impossible de répondre à un appel téléphonique confidentiel dans un espace commun.
- On ne s'étonnera pas que les fonctionnaires les plus matinaux aient tendance à monopoliser les postes de travail les plus en retrait afin de s'assurer la plus grande intimité possible. Ceux qui arrivent plus tard sont obligés de s'installer à des emplacements plus exposés et donc moins tranquilles. Cela crée une sorte de « concurrence » pour l'obtention du meilleur poste.
- À cause de l'absence de poste de travail attribué, il est parfois difficile de trouver ses collègues, ce qui entraîne une perte de temps lorsqu'il est nécessaire d'interagir directement avec d'autres membres de l'équipe. Ceci est problématique pour celles et ceux dont le travail implique de constantes interactions avec des collègues ou des « clients ».
- Le niveau sonore est généralement plus élevé dans les espaces partagés que dans les bureaux individuels puisque rien n'arrête les nuisances sonores.
- Si en théorie les discussions spontanées avec les collègues devraient être menées en dehors de l'espace partagé, l'expérience montre qu'elles ont lieu sur place, ce qui dérange encore plus les collègues. Cela concerne particulièrement les séances de travail en commun, devant l'écran d'un ordinateur.
- Les conversations téléphoniques sont très souvent dérangeantes pour les voisins immédiats, qui doivent subir des conversations qui ne les regardent pas et qui affectent leur concentration, même si vous parlez à voix basse. Par respect envers les autres, on peut se sentir obligé d'écouter une conversation pourtant importante.
- Les espaces de rangement personnels risquent de ne jamais être suffisants pour entreposer tout l'équipement professionnel et personnel nécessaire au travail et à la vie de bureau.

Le Conseil a été officiellement invité à certaines réunions de planification du PSP à partir d'avril 2015. Il a mené en juin 2015 une enquête dans laquelle vous avez fait part de vos préoccupations au sujet de l'espace de travail ouvert et partagé. Ces préoccupations ont été confirmées par une étude scientifique menée par la société suisse Ergorama, et plus de 1 000 fonctionnaires ont signé une pétition contre ce type d'aménagement. En octobre 2017, Le Conseil s'est en outre prononcé dans une résolution contre le projet tel qu'il était alors présenté.

Nous savons pertinemment que le PSP découle de résolutions de l'Assemblée générale. Cependant, lesdites résolutions s'inspirent de propositions de notre Administration. Nous regrettons par conséquent que malgré tous les efforts déployés, les préoccupations du personnel n'aient pas été prises en compte, y compris celles exprimées lors des « Focus groups » organisés par l'équipe du PSP.

Tout cela n'empêchera pas le Conseil de maintenir le contact avec la direction de l'ONUG et l'équipe du PSP, afin que le personnel de l'ONUG obtienne les meilleures conditions de travail possibles. Dans ce contexte, le groupe de travail mixte sur le PSP créé en 2017 s'est réuni régulièrement afin de débattre des différents aspects du projet qui suscitent l'inquiétude du personnel, notamment :

Au niveau mondial, le Conseil s'est mobilisé en faveur de la création d'un groupe de travail avec la Direction. Son principal mandat consiste à adopter des lignes directrices qui s'appliqueraient à l'ensemble des projets de rénovation. Le groupe de travail a finalisé son travail et publié un rapport duquel le principe de consultation fait partie intégrante.

17. Service de la sécurité et de la sûreté

Le Conseil a réussi à établir de bonnes relations de travail avec la direction de la section des services de sécurité, ce qui a permis de régler des problèmes individuels et systémiques de manière adéquate.

Le Conseil a été consulté et impliqué dans la rédaction des procédures opérationnelles normalisées pour mettre en place une politique de rotation dans le Service à compter du 1^{er} avril 2019. Il a organisé une réunion avec le personnel de sécurité afin de recueillir leur avis sur la politique proposée. Tous les avis recueillis durant cette réunion ou par courriel ont fait l'objet d'une discussion avec la direction et un accord a été conclu concernant la date d'entrée en vigueur de cette politique et la nécessité de couvrir les niveaux G3, G4 et G5 et pas uniquement G4 et G5. L'une des préoccupations qui n'a pas fait l'objet d'un accord concerne la mise en œuvre de cette politique de rotation dans les unités opérationnelles et d'appui, tandis que la proposition initiale couvre uniquement les unités opérationnelles. Un groupe de travail conjoint a été mis sur pied afin de traiter cette question. Le groupe de travail est chargé de déterminer les principes régissant la rotation depuis / vers les unités d'appui.

Par ailleurs, un certain nombre de membres du personnel de la section des services de sécurité ont fait part de leurs préoccupations suite aux instructions de leur hiérarchie de couvrir les tatouages corporels en été. Un groupe de travail a été créé afin de formuler des recommandations à cet égard. Le groupe de travail a défini les types de tatouages qui doivent être recouverts, soit les tatouages qui sont en contradiction avec les valeurs et principes des Nations Unies. Les autres tatouages n'ont pas besoin d'être couverts.

De plus, grâce à ses représentants au Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail, le Conseil a réussi à convaincre la Direction de procéder à des tests aux entrées du Palais afin d'évaluer le niveau de risque auquel est exposé le personnel de sécurité à cause de l'inhalation de gaz toxiques lors des contrôles des coffres de voitures. Ces tests ont été menés par un expert du SECO à deux dates différentes et les résultats ont montré qu'il n'y avait pas de risque majeur pour la santé.

18. Groupe G1 à G4

Le groupe G1-G4 a été constitué par le Conseil et approuvé par la Direction en 2014. Son mandat consiste à passer en revue des cas de sélection pour les catégories G1 à G4 et formuler des commentaires si nécessaire. Son travail est similaire à celui des organes mixtes (Commission centrale de contrôle, Comité central de contrôle, Conseil central de contrôle) qui examinent les cas de sélection du personnel de catégorie G5 et au-delà. Actuellement composé de six membres élus du Conseil, le Groupe a été très actif dans l'examen de plusieurs cas dont il a été saisi : il a formulé des commentaires, demandé des éclaircissements quand cela était nécessaire, et de ce fait, contribué à un processus de sélection plus équitable pour les catégories G1 à G4. A deux reprises, il a exprimé des vues divergentes qui ont été communiquées au Directeur général. Malheureusement, ces dernières n'ont pas été prises en considération, ce qui a conduit le groupe à faire part de son inquiétude à la direction quant à sa raison d'être.

19. Abolition des postes à l'unité de référence (DCM)

Suite à une décision prise par DGACM, l'unité de référence du Département de la gestion des conférences de l'ONUG n'existera plus à partir du 1^{er} janvier 2020. +5 fonctionnaires sont affectés. La direction du DCM a déployé des efforts pour placer le plus grand nombre de fonctionnaires affectés. Au total, 13 fonctionnaires ont été placés et aucune solution définitive n'a jusqu'à ce jour été trouvée pour 3 fonctionnaires. Le Conseil a organisé une réunion avec le représentant du bureau d'assistance juridique à Genève afin d'informer les fonctionnaires de leurs droits et obligations. Le Conseil fut aussi actif et continue à l'être dans les discussions menées avec la Direction du DCM afin de tâcher de trouver des solutions concrètes aux fonctionnaires affectés.

20. Informations mises à jour sur la crèche

Comme vous le savez, le Conseil cherche depuis 2012 à créer une crèche à l'ONU. Pour ce faire, le Conseil :

- a sondé et tenu des assemblées publiques avec les parents;
- a commandé une étude de faisabilité pour établir un modèle économique approprié - avec un coût de construction de 2,2 millions CHF - et a calculé que pour qu'une crèche soit viable sur la durée (avec un taux d'occupation de 80%), tout en respectant les règles suisses en matière de ratio personnel / enfant, il faudrait facturer aux parents 2 900 CHF par mois et par enfant;
- a examiné diverses parcelles de terrain proposées par l'administration de l'ONUG;
- a étudié les cadres juridiques possibles pour la crèche qui seraient compatibles avec les règles de l'ONU;
- a créé un fonds de réserve pour la construction d'une crèche, désormais évalué à 1,6 million de CHF;
- a tenu des discussions avec les autorités locales, la mission suisse et la FIPOI;
- a parlé avec les syndicats du personnel d'autres organisations internationales afin d'identifier des opportunités de partenariat;
- a rencontré des fournisseurs de crèches privés;
- a examiné la possibilité d'acheter une crèche déjà existante dans le quartier.

Il a également noté qu'une crèche privée non subventionnée dans le quartier facturait 2 800 CHF par mois, tout en sachant que les crèches subventionnées facturent encore moins et proposent des réductions aux frères et sœurs.

Préoccupé par le fait que les parents risqueraient de déplacer leurs enfants de la crèche de l'ONU vers des crèches moins chères, ramenant ainsi le taux d'occupation au-dessous du niveau de viabilité de 80%, le Conseil a exploré les moyens de réduire les coûts. Il a proposé à la Commission de la fonction publique internationale et à l'Assemblée générale l'introduction de subventions pour couvrir les frais de la garde préscolaire, ce qui a été refusé. Dans le même temps, il a conclu que le fait d'entreprendre le genre de réduction des coûts qui permettait à d'autres crèches privées non subventionnées de facturer moins créerait un risque pour la réputation de l'ONU.

Depuis lors, un certain nombre de développements récents ont rendu plus difficile l'établissement et la pérennité d'une crèche non subventionnée sur le terrain de l'ONU

- pour que la crèche fonctionne, elle devrait pouvoir accueillir des enfants de l'extérieur du système des Nations Unies, nécessitant un accès externe et des mesures de sécurité supplémentaires, ce qui augmenterait les coûts, jusqu'à 600 000 CHF selon les estimations reçues.
- face à une situation sécuritaire en évolution et à la lumière d'incidents survenus ailleurs, une crèche de l'ONU serait considérée comme une cible facile, nécessitant une construction plus robuste et plus coûteuse d'un montant de 800 000 CHF.
- les autorités locales ont déployé des efforts concertés pour créer de nouvelles places publiques subventionnées dans les crèches, ce qui a diminué leur soutien à la création d'une crèche des Nations Unies et a menacé davantage la viabilité financière du projet à long terme.
- les autorités suisses ont décidé que certaines réserves supplémentaires réservées à la crèche étaient taxables, réduisant ainsi les fonds disponibles.
- l'Assemblée générale a demandé à l'ONU d'explorer la possibilité de mettre certaines de ses terres les plus accessibles et facilement constructibles à la disposition d'entités pouvant payer un loyer, afin d'atténuer les coûts des rénovations du Palais (SHP). Cela entraînerait un dépassement des moyens financiers alloués au projet de la crèche.
- de nouvelles règles de zonage suisses limitent les possibilités de construction sur d'autres parties du territoire de l'ONU ou exigent l'organisation de compétitions architecturales coûteuses.

Compte tenu de la viabilité financière et à la lumière des récents développements, le Conseil a pris la décision de mettre fin au projet de la crèche

21. Soutien apporté aux fonctionnaires

Le Conseil a fourni, dans la mesure de ses capacités, une assistance à tous les fonctionnaires qui l'ont approché, par exemple en cas de harcèlement, d'abus de pouvoir et dans le contexte de la gestion des performances. Le Conseil a représenté le personnel devant l'Administration quand c'était nécessaire et a eu recours, dans de très nombreux cas, au Bureau de l'Ombudsman afin de trouver des solutions à l'amiable, qui se sont avérées très pertinentes. Dans les cas graves, le Conseil a renvoyé le personnel vers le Bureau de l'aide juridique au personnel (OSLA) avec qui il a une très bonne relation de travail.

IV. Soutien aux activités relatives au bien-être du personnel

1. Clubs et sociétés

Le Conseil a apporté son soutien aux clubs et sociétés de l'ONUG qui ont pu démontrer, conformément aux principes directeurs du Conseil, que leurs activités profitent aux fonctionnaires dans leur ensemble. Un soutien logistique a également été fourni à plusieurs clubs afin de réserver des espaces et de diffuser des communications. Par ailleurs, le Conseil continue de mettre à disposition de l'eau dans la salle de sport du 8e étage.

En dépit du fait que l'équipe du PSP avait rencontré plusieurs clubs des Nations Unies, recueilli leurs avis, et donné son accord pour l'installation d'un véritable espace et club de fitness dans le cadre des rénovations du bâtiment, il n'est plus certain qu'il y aura un fitness. Le Conseil de coordination du personnel travaille activement avec l'équipe du PSP, par l'intermédiaire des services centraux d'appui, pour s'assurer qu'un espace suffisant soit prévu pour les Clubs à l'issue des travaux de rénovation.

2. UN Special

UN Special est un magazine du personnel détenu conjointement par le Conseil de coordination du personnel de l'ONUG et par l'association du personnel de l'OMS. Le comité de rédaction a consenti des efforts importants dans le but d'encourager les fonctionnaires de l'ONUG à contribuer au magazine. Ces efforts se sont traduits par une augmentation du nombre d'articles rédigés par le personnel et intéressant le personnel. De plus, le Comité interinstitutions a décidé en août 2018 de recruter un journaliste professionnel dès septembre comme conseiller du rédacteur en chef afin d'améliorer la qualité et le format du magazine.

3. Améliorations au Club de la plage de l'ONU

Le Conseil et la Direction ont collaboré étroitement afin de gérer l'Association du Port de l'ONU (ancien Club de la plage de l'ONU) pendant la saison estivale 2017 suite aux changements apportés aux statuts. Plusieurs améliorations avaient déjà été apportées en 2017. Il y a eu de nouvelles améliorations en 2018, dont :

- La pataugeoire a été remplacée par une autre plus salubre, dotée d'une pompe et d'un système de filtrage. Cela signifie que l'eau restera propre et n'a pas besoin d'être remplacée tous les deux jours, évitant ainsi des frais élevés. La mise en place de la pataugeoire a été financée par le Conseil de coordination à hauteur de 60'000 francs suisses.
- Le mur a été réparé, même si des travaux plus importants devront être envisagés au printemps 2020 lorsque le niveau du lac aura baissé.
- Un ponton de 200 mètres carrés permettant d'amarrer 6 nouveaux bateaux sera mis en place. Il pourra être utilisé pour bronzer et abriter les paddle boards (qui n'auront plus besoin d'être tirés tout au long des escaliers). Il facilitera aussi l'accès à l'eau (au lieu des escaliers glissants) et sera équipé d'un toboggan qui mènera direct au lac.

- Les places de parking seront mieux signalées afin d'en augmenter le nombre. Une place de parking pour les visiteurs et les personnes handicapées est déjà prévue.
- La pelouse qui avait souffert des saisons d'été particulièrement chaudes sera replantée et accessible dès la mi-mai.
- Différents événements et cours seront prévus le soir et pendant la journée (yoga, yoga sur les paddle boards, voile, etc.).

Pour plus d'informations, y compris sur le menu du restaurant et les réservations, veuillez-vous rendre au site internet de la plage à l'adresse suivante : www.unport.org.

Les réactions du personnel ont été extrêmement positives.

4. Cérémonie de remise des médailles d'ancienneté

Le Conseil de coordination du personnel a tenu la cérémonie de remise des médailles d'ancienneté le mardi 13 février. Il a rendu hommage au personnel qui a remarquablement réussi à atteindre les 25 ans de service (médaille d'argent), 30 (médaille d'or), et 35 (médaille de platine) années de services pour l'Organisation. Plus de 80 membres du personnel se sont vus décerner une médaille d'ancienneté par le Directeur général de l'ONUG, M. Michael Møller.

5. Fête de printemps pour les enfants

La fête de printemps a eu lieu le mercredi 16 mai. Plus de 200 enfants y ont participé. Un nouveau format a été proposé cette année avec un spectacle de Sonia Grimm qui a fait le bonheur des enfants avec des musiques et des danses chamarrées. Les enfants ont reçu un en-cas généreusement offert par Eldora. La fête s'est conclue par des cadeaux pour les enfants et des photos en compagnie de Sonia Grimm.

6. Garden-party du personnel

En 2018, la réception en plein air du personnel a eu lieu le 29 juin. Elle avait pour but de rendre hommage au personnel, consultants, vacataires et stagiaires qui font de l'ONU ce qu'elle est aujourd'hui. Contrairement aux années précédentes, elle s'est tenue en deux temps : un déjeuner dans le parc sous forme de pique-nique géant, un groupe de musique, des stands de restauration et de boissons ; puis, une fête le soir à la plage de l'ONU avec des groupes de musique et des DJs, des stands de restauration et de boissons. L'idée était de rendre hommage à la famille élargie des Nations Unies et tout le monde pouvait inviter sa famille et tout ancien collègue.

7. Gala du personnel

Le Gala du personnel a eu lieu le 7 décembre. Une fois de plus, il comportait l'espace karaoké international dont le succès ne s'est pas démenti, le groupe R&B et jazz Tony Momrelle, et les mélanges électrisants de DJ Saïko.

Les fonctionnaires, les consultants, les stagiaires, leurs partenaires et leurs amis ont profité de la fête jusqu'à trois heures du matin.

8. Concerts

Le Conseil a soutenu la tenue d'un certain nombre de concerts donnés par des fonctionnaires musiciens comme par des externes. Le Conseil a également co-organisé un concert de Noël avec le soutien de l'Association chrétienne des Nations Unies. Ces concerts ont été très appréciés par le personnel.

9. Jeux interinstitutions 2018

Les Jeux interinstitutions de 2018 ont eu lieu à Montecatini Terme, en Italie au mois de mai. Comme le veut la tradition, le Conseil a encouragé tout le personnel à participer et

subventionnera ses membres cotisants une fois la demande reçue par la Commission des sports du personnel (montant de la subvention à déterminer).

10. Places de crèche

Le Conseil a pu réserver des places de crèche spécialement négociées pour les fonctionnaires de l'ONU, aux cantons de Genève et Vaud. Le Conseil a précisé dans les messages qui ont été communiqués au personnel qu'il n'assume aucune responsabilité dans les relations qui soient établies entre les fonctionnaires et les crèches choisies.

V. Communication avec le personnel

Le Conseil se doit de rendre des comptes aux fonctionnaires sur les actions qu'il mène et, dans le même temps, il puise sa force dans le soutien et les commentaires qu'il reçoit. Nous vous avons tenus informés de toutes nos positions et de toutes les questions qui vous affectent ou risquent de vous affecter. Nous avons prêté une oreille attentive à vos inquiétudes et vos commentaires ont enrichi notre travail. Nous avons fait bon usage des outils de communication à notre disposition.

1. Broadcasts

À la date de ce rapport, le 36e Conseil de coordination du personnel de l'ONUG avait diffusé 99 broadcasts. Ceux-ci avaient pour objectifs d'informer les fonctionnaires des développements les plus récents, de connaître leurs avis et de recueillir leur soutien pour nos compagnes. Satisfait de constater que vous avez apprécié ces informations régulières, le Conseil s'engage à améliorer encore sa communication avec le personnel.

2. www.staffcoordinatingcouncil.org

Le site Web contient toutes les informations mises à jour sur les activités du Conseil, des documents importants, des listes de contact, des informations sur les réunions organisées et sur les services proposés par le Conseil, ainsi que sur les clubs et sociétés et les événements à venir.

De plus, notre page Facebook est toujours mise à jour. Cette page a été mise en place avec les autres syndicats pour diffuser des informations à un public aussi large que possible : www.facebook.com/unstaffunions. Couverture médiatique

3. Couverture médiatique

Les activités du Conseil ont attiré tout au long de l'année une forte couverture médiatique.

- Agence France Presse (and carried by many media): **UN Geneva staff agree to full-day strike over pay cuts**
<https://www.afp.com/en/news/826/un-geneva-staff-agree-full-day-strike-over-pay-cuts-doc-12146z1>
- Associated Press (and carried by many media): **UN staff in Geneva to strike over pay, austerity measures**
https://www.washingtonpost.com/world/europe/un-staff-in-geneva-to-strike-over-pay-austerity-measures/2018/03/15/c97de500-289d-11e8-a227-fd2b009466bc_story.html?utm_term=.ef946cad70aa
- Reuters (and carried by many media): **U.N. staff in Geneva set to strike in protest at pay cut**
<https://www.reuters.com/article/us-un-strike/u-n-staff-in-geneva-set-to-strike-in-protest-at-pay-cut-idUSKCN1GR2VQ>
- Tribune de Geneve: **Un mouvement de grève inédit a paralysé l'ONU**
<https://www.tdg.ch/geneve/geneve-internationale/mouvement-greve-inedit-paralyse-onu/story/23274528>

- ATS (and carried by many media): **Un appel à la grève pourrait perturber le travail de l'ONU mardi à Genève**
<https://www.rts.ch/info/regions/geneve/9364131-un-appel-a-la-greve-pourrait-perturber-le-travail-de-l-onu-mardi-a-geneve.html>
- SRF: **Genfer UNO-Personal im Streik**
<https://www.srf.ch/news/international/lohnkuerzung-trifft-tausende-genfer-uno-personal-im-streik>
- Swissinfo: **UN Geneva staff step up strike action over pay cut**
https://www.swissinfo.ch/eng/pay-and-work-conditions_un-geneva-staff-step-up-strike-action-over-pay-cut/43976016
- L'émanbleu: **ONU, les fonctionnaires en grève (2:20)**
<http://www.lemanbleu.ch/replay/video.html?VideoID=34601>

VI. **Rendre le Conseil plus fort et plus efficace**

1. **Participation**

Le Conseil puise sa force dans l'engagement de chacun de ses membres. Tous les membres du conseil ont contribué, à leur manière, à accomplir le programme de travail du Conseil en participant à des groupes de travail, à des négociations et à des événements en vue d'établir des contacts avec d'autres syndicats. Le Conseil n'a eu recours au vote que dans une poignée de cas et a réussi, tout au long de l'année sous revue, à surmonter les divergences d'opinion afin de travailler sur la base du consensus. Un tableau retraçant la présence de chaque membre du Conseil aux différentes réunions tenues est annexé au présent rapport.

2. **Situation de la SAFI et son impact sur les activités du Conseil**

De nombreux développements concernant la situation financière de SAFI auront un impact sur les activités du Conseil. Pour rappel, depuis sa mise en place, le SAFI est considéré comme une entreprise commerciale immatriculée en Suisse et dont les revenus sont à ce titre imposables. Le SAFI offre des avantages aux fonctionnaires puisqu'il est situé dans l'enceinte du Palais et propose des produits à prix réduits. De plus, il permet de financer un bon nombre d'activités menées par le Conseil.

Les autorités fiscales du Canton de Genève ont récemment estimé que les sommes versées par le SAFI au Conseil de coordination devaient être considérées comme une affectation du bénéfice après impôt, et non comme une charge déductible pour la détermination du bénéfice imposable (ce qui était le cas jusqu'à présent). Le Conseil d'administration du SAFI a contesté cette décision auprès du tribunal administratif de première instance, mais ce tribunal a rejeté l'appel et confirmé le bien-fondé de la décision des autorités fiscales (d'autres décisions de ces autorités ont heureusement été annulées). Dans ces circonstances, le SAFI a dû réduire de 25% ses versements au Conseil de coordination. En outre, la décision administrative s'appliquant rétroactivement à compter de 2014, le montant de l'impôt de trois années a été déduit de la contribution du SAFI au financement du Conseil pour l'année 2016.

D'autre part, entre 2016 et 2017, le chiffre d'affaires du SAFI a chuté de 10%. Cette diminution est imputable à plusieurs facteurs tels que les restrictions d'accès au parking pour les retraités et les fonctionnaires des autres organisations, les exigences accrues de certains fournisseurs en ce qui concerne l'exposition de leurs produits, l'essor du commerce en ligne et un franc suisse fort. Ces raisons s'ajoutant aux changements en matière de fiscalité mentionnés précédemment, les contributions du SAFI pour 2018 s'élèveront à 98 000 francs suisses, soit beaucoup moins que le montant prévu.

Enfin, si le SAFI bénéficiera d'un bon emplacement une fois la rénovation du Palais terminée. Il devra être transféré dans des locaux temporaires pour continuer son activité pendant la durée des travaux, ce qui affectera ses coûts et sa rentabilité.

Le Conseil d'administration et la direction du SAFI sont en train d'élaborer une stratégie prenant en compte ces évolutions récentes et définissant les mesures à adopter pour assurer la viabilité de l'entreprise, notamment en examinant les revenus et les dépenses. De son côté,

dès la semaine prochaine, le Conseil de coordination va réexaminer son budget pour la période allant de novembre 2018 à octobre 2019, afin de déterminer la meilleure façon de faire face à cette nouvelle réalité et de réviser les dépenses pour les postes qui n'ont pas encore été engagés. Cela aura malheureusement des conséquences pour le financement des Clubs, des initiatives humanitaires, de la fête du personnel et de la fête des enfants. Pour ce qui est de la fête du personnel de cette année, bien que certaines dépenses aient déjà été engagées avant que la situation du SAFI soit connue, mais nous avons fait de notre mieux pour faire des économies là où c'était possible.

Le Conseil de coordination doit également s'efforcer de maintenir sa viabilité financière afin d'assumer son rôle de représentant du personnel. C'est pourquoi nous vous encourageons à devenir membres cotisants, à la fois pour exprimer votre solidarité et pour soutenir notre action. Nous allons aussi réfléchir à la meilleure façon de tirer profit de nos actifs financiers.

3. Gestion financière

La Commission financière a eu des contacts réguliers par des moyens virtuels, permettant ainsi un traitement en temps voulu des paiements et autres transactions financières. Durant l'année écoulée, la Commission financière a traité des questions saillantes comme suit :

- Les investissements du Conseil – La Commission financière avait reçu plusieurs suggestions pour investir les réserves de liquidités du Conseil notamment l'achat immobilier, les investissements étrangers, les dépôts à terme, etc, tout en gardant à l'esprit que l'objectif de ces investissements est de contribuer au bien-être du personnel tout en générant des revenus pour le Conseil. Cette idée a été abandonnée pendant la dernière partie de l'année en raison de la baisse des recettes de la SAFI.
- Les vérificateurs aux comptes externes – Dans leur rapport du 29 janvier 2018, les vérificateurs aux comptes externes ont exprimé une opinion sans réserve sur les états financiers du Conseil.
- Budget 2018-19 – La Commission financière a soumis au Conseil une version révisée du budget prenant en compte la baisse des recettes de la SAFI. Certaines dépenses doivent être réduites, notamment les voyages officiels, frais d'adhésion annuelle au CCASPI, la campagne « non à la baisse salariale », les dons humanitaires ainsi que plusieurs autres dépenses. La fête pour les enfants qui a traditionnellement lieu au printemps était prévue pour décembre. Ces mesures ont permis de présenter un budget de 50% inférieur à celui qu'avait eu le Conseil au cours des années précédentes.
- La Commission financière a identifié trois comptes bancaires qu'elle n'a pas estimé utile de garder ouverts ; ces derniers n'avaient en effet pas été utilisés au cours des dernières années. Ces trois comptes bancaires : Assistance juridique, Crèche, et Gala du personnel ont de ce fait été fermés et leurs soldes virés sur le compte actuel du Conseil. Le Conseil détient quatre comptes bancaires qu'il utilise activement pour ses transactions quotidiennes.

4. Représentation au Comité Administration-personnel

Le Conseil a joué un rôle actif au sein du Comité Administration-personnel. Le Président du Conseil a été réélu au poste de Vice-président lors des élections réunissant les syndicats du personnel des Nations Unies organisées lors de la dernière séance du Comité, en juin 2018.

Au sein du Comité Administration-personnel, les syndicats travaillent ensemble dans le cadre des négociations avec l'Administration. Nous préparons des énoncés de mission et des positions ou contribuons à ces documents. Vos représentants président ou participent activement à un certain nombre de groupes de travail qui mènent actuellement des négociations sur des changements de politique essentiels comme la parité des sexes, le dispositif de prestation de services centralisée, les conduites prohibées, etc.

En juillet 2018 le Secrétaire général a annoncé son projet de révision de l'Administration des Nations Unies, qui vise à permettre plus de décentralisation, plus d'efficacité, plus de transparence, et une reddition de comptes renforcée. Les fonctionnaires sont des parties

prenantes essentielles dans cette réforme et nous avons pris contact avec la Direction pour faire part de nos préoccupations concernant le processus de réforme et ses répercussions sur le personnel.

5. Représentation à travers notre fédération, la CCISUA

Le Conseil a assisté à la 33e Assemblée générale du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel (CCISUA) qui s'est tenue à Bangkok, en Thaïlande, en mai 2018. Lors de cette réunion, le Président de notre Conseil a été réélu Président de la CCISUA. En jouant un rôle essentiel dans la Fédération, le Conseil a pu contribuer à mieux défendre vos intérêts concernant plusieurs questions telles que la Caisse des pensions, la réforme de la CFPI, l'examen des méthodologies pour les enquêtes sur le coût de la vie et les enquêtes salariales pour le personnel des catégories P et G, respectivement, etc.

6. Relations avec d'autres syndicats à Genève

Le Conseil est parvenu à établir et à conserver de très bonnes relations de travail avec tous les syndicats du personnel des organisations basées à Genève. La campagne contre les coupes salariales a constitué une bonne opportunité d'entretenir ces relations. Le Conseil a joué un rôle de chef de file dans la planification et l'organisation de la campagne. Il s'est également efforcé de mener des actions coordonnées avec la FICSA afin de défendre les causes communes.



Annexe 1

Programme de travail

Conscients des moments difficiles auxquels nous sommes confrontés, du programme de réforme du secrétariat, du Dispositif de prestation de service généralisée et des décisions prises par la CFPI et qui sont en train de mener à une réduction de notre rémunération et à une dégradation de nos conditions de service de manière totalement arbitraire, nous sommes déterminés à mettre l'accent sur les objectifs ci-dessous. Pour ce faire, nous ferons usage des différentes enceintes conjointes entre le personnel et l'Administration et autres moyens mis à disposition. Nous réaffirmons notre conviction de l'importance d'assurer un système de relations entre le personnel et l'Administration conforme aux droits fondamentaux des travailleurs, y compris la négociation collective.

Afin de préserver la rémunération, l'emploi et promouvoir la carrière, le Conseil :

- Mènera une campagne contre la baisse de la rémunération et la détérioration des conditions de service pour tout le personnel et à cette fin, utilisera tous les moyens mis à sa disposition. Contestera les coupes de salaires auprès du Tribunal du contentieux administratif et plaidera pour la réforme de la CFPI.
- Défendra les postes à Genève qui sont menacés par les coupes budgétaires et la délocalisation, garantira des opportunités de recyclage et de réaffectation, y compris les cessations volontaires de service et le gel du recrutement externe.
- Effectuera un examen de la politique de la mobilité afin de remédier à ses lacunes.
- Simplifiera le processus de sélection et poussera pour l'affichage à temps des postes vacants.
- Plaidera pour que le personnel de la catégorie G puisse postuler directement pour des postes de la catégorie P.

Afin d'améliorer la qualité de l'environnement de travail et soutenir le bien-être du personnel, le Conseil :

- Plaidera pour une plus grande utilisation des contrats à durée déterminée plutôt que des contrats à court terme.
- Fera en sorte d'améliorer la gouvernance et la pérennité du fonds de pension, tout en travaillant à l'augmentation de la valeur des indemnités de retraite.
- Plaidera en faveur de politiques visant à éliminer le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et les représailles, et demandera des comptes à ceux qui commettent des actes répréhensibles.
- Effectuera un examen du congé parental et les modalités de travail flexibles de sorte à ce qu'ils soient conformes aux meilleures pratiques.
- Poussera pour une révision de la politique en matière de voyage.
- Demandra à ce que les montants couverts par l'assurance pour certaines prestations soient revus pour les aligner aux coûts élevés en cours.
- Poussera pour que le projet de rénovation du Palais (SHP) serve les besoins du personnel et de l'Organisation.
- Investira les fonds du Conseil dans des projets qui profitent au personnel et garantissent une diversification des revenus du Conseil.
- Soutiendra les installations récréatives mises à la disposition du personnel.

Afin de garder le personnel informé et impliqué, le Conseil :

- Tiendra des réunions générales et maintiendra le personnel informé à travers des communications régulières.
- Mènera des sondages sur des questions importantes pour le personnel.



Annexe 2

VOTRE CONTRIBUTION AU CONSEIL DE COORDINATION DU PERSONNEL

Formulaire d'inscription

Pourquoi devenir membre cotisant du Conseil de coordination du personnel?

Le Conseil de coordination du personnel de l'ONUG défend vos droits en tant que fonctionnaire. Il s'assure que l'Administration s'occupe des questions qui vous sont importantes, telles que la mobilité, la sécurité, les salaires, etc.

Grâce à votre contribution, le Conseil vous offre les avantages suivants :

- **Le Gala du personnel** (rafraîchissements gratuits)
- **La fête des enfants** (participation gratuite)
- **Les jeux sportifs inter-organisations** (participation subventionnée)
- **L'assistance juridique** (en cas de problèmes au travail)
- **Affichage gratuit d'annonces**
- **SAFI** (rabais de 13% un jour avant la date prévue)

✓ Profitez de **10% à 20% de réduction, des services gratuits, des cartes-cadeaux et plus** avec nos partenaires :

Pharmacie Populaire **5-à-sec** **SPORTQUEST**

Ardentis-cliniques dentaires **MANOR** **MATELAS TEMPUR**

Europcar **MyColorPhone**-Online Smartphone Store **Léman Pneus** *Nyon*

Silhouette *easycycle* **BYmyCAR** *Acacias*

Plus d'informations sur les offres et des rabais exclusifs pour nos membres à

<http://staffcoordinatingcouncil.org/index.php/member-benefits>

Vous pouvez payer votre cotisation mensuelle de CHF 10 par prélèvement directe sur votre salaire.

Pour devenir membre cotisant, **prête de remplir ce formulaire et le retourner au Conseil (bureau C.527)** qui le soumettra à la section des états de paie. Merci.

Oui, je comprends l'importance de contribuer au Conseil et je tiens à devenir membre cotisant :

Nom:	Prénom:	Organisation/Division:
Index #	Signature :	
Cotisation mensuelle : CHF 10		



Annexe 3

Participation aux réunions du Conseil

Membres du Conseil

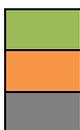
Participation aux réunions du Conseil

	1	2	3	3 bis	4	5	6	7	8	9
Adelise Dominique										
Almario Francis										
Apostolov Mario										
Bald Iain										
Baly Mohamed Chiraz										
Ben Ayed Slim										
Chantrel Dominique										
Chaoui Prisca										
Duparc Philippe										
El Garah Samira										
Funck Thomaz Samuel										
Gaziyev Jamshid										
James Elizabeth										
Kalotay Kalman										
Kelly Paul										
Meyer Olivier										
Nwabuogu Gloria										
Peck Arif Catherine										
Popa Gabriela										
Richards Ian										
Rouai Slim										
Ruhana-Mukamusoni Angelique										
Smith Bradford										
Stanovic Marko										
Taporaie Amos										
Touihri Mohssen										

Présent

Absent/excusé

Pas un membre en ce moment





Annexe 4

Participation aux réunions du Bureau exécutif

Participation aux réunions du Bureau exécutif

Membres du Bureau exécutif avec droit de vote	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
BALY, Mohamed Chiraz	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Absent/excused	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Absent/excused	Present	Present
CHANTREL, Dominique	Absent/excused	Present	Present	Present	Absent/excused	Present	Absent/excused	Present	Present	Present	Present	Absent/excused	Absent/excused	Absent/excused	Absent/excused	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Absent/excused
CHAOUI, Prisca	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present
GAZIYEV, Jamshid	Present	Present	Absent/excused	Present	Present	Present	Present	Present	Absent/excused	Absent/excused	Absent/excused	Absent/excused	Present	Absent/excused	Absent/excused	Present	Present	Present	Present	Absent/excused	Present	Present	Absent/excused
KALOTAY, Kalman	Present	Present	Absent/excused	Present	Present	Present	Absent/excused	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present							
NWABUOGU, Gloria	Present	Present	Absent/excused	Absent/excused	Present	Absent/excused	Absent/excused	Absent/excused	Absent/excused	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Absent/excused						
PECK ARIF, Catherine	Absent/excused	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Absent/excused	Present	Absent/excused	Absent/excused	Absent/excused	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Absent/excused	Present	Present

Membres du Bureau exécutif sans droit de vote

RICHARDS, Ian	Present	Absent/excused	Present	Present	Absent/excused	Absent/excused	Present	Absent/excused	Present	Absent/excused	Present	Present	Absent/excused	Absent/excused	Present	Absent/excused	Present	Present	Absent/excused	Present	Absent/excused	Absent/excused	Absent/excused
KELLY, Paul	Present	Absent/excused	Present	Absent/excused	Absent/excused	Present	Absent/excused	Present	Absent/excused	Absent/excused	Absent/excused	Present	Absent/excused	Present	Absent/excused								

Present 
 Absent/excused 