



Le 30<sup>ème</sup> Conseil de coordination du personnel de l'ONUG  
**Revue de l'année**  
**2012-2013**

Le 24 janvier 2013

## Préface

Le Conseil de coordination du personnel de l'ONUG déploie tout ses efforts afin d'atteindre son objectif ultime, la promotion, le bien-être et la protection des droits de tout le personnel. Ces objectifs sont communs à tout et chaque représentant du personnel dans notre Conseil.

Ce rapport décrit les activités du Conseil actuel et fournit un compte rendu des actions entreprises au cours de son mandat.

Malgré les différences dans les priorités, les philosophies, les tempéraments et les affinités, tous les membres du conseil actuel, sans aucune exception, ont contribué à ses travaux, et donc à son succès et, bien sûr, certains de ses échecs. Je tiens donc à remercier chacun de mes collègues pour leur contribution et leur dévouement.

Le Secrétaire exécutif du  
30e Conseil de coordination  
du personnel de l'ONUG

Mohamed Chiraz Baly

L'année a été très dense pour la représentation du personnel. Parallèlement aux projets d'envergure tels que la crèche, qui a avancé à grands pas, et la mobilité, pour lesquels nous avons exercé une forte influence sur les négociations mondiale, le Conseil a dû faire face, à la fois, aux énormes compressions budgétaires et aux prévisions de délocalisation ; ces deux projets seront encore à l'ordre du jour l'année à venir. Comme vous pourrez le constater dans le présent rapport, un grand nombre d'emplois ont été épargnés et tout le crédit en revient aux membres du Conseil qui ont contribué activement à leur sauvegarde.

Cette année encore, le Conseil a également déployé des efforts considérables pour aller au devant des membres du personnel de l'ONUG et, en conséquence, le Conseil a été en mesure de faire un grand nombre d'interventions avec l'Administration tant de l'ONUG que de New York et aussi avec les équipes dirigeantes de chaque département. Notre présence est ressentie de manière forte et c'est ce qui fait notre réputation d'agir de façon responsable et courtoise, et dans le seul but d'obtenir des résultats menant à une solution à l'ensemble des questions.

Nous continuons de tenir à cœur vos observations à nos nombreuses diffusions en ligne (broadcast), nos réunions publiques d'information (« townhall meetings ») et d'autres interventions, alors vos observations seront les bienvenues et traitées en conséquence. Vous êtes nos yeux et nos oreilles, et c'est votre opinion qui nous permet d'être efficaces. Nous espérons que le présent rapport vous donnera satisfaction.

Le Président du  
30e Conseil de coordination  
du personnel de l'ONUG

Ian Richards

## Table des matières à faire après la mise en page

- I. Engagement du Conseil
- II. Composition du Conseil
- III. Défense des intérêts du personnel
  - *La Sécurité*
  - *L'indemnisation des postes pour le personnel résidant en France voisine*
  - *OCHA*
  - *Section de la messagerie*
  - *Section de l'imprimerie*
  - *Processus de sélection du personnel G-1 à G-4*
  - *Division de la gestion des conférences*
  - *Service linguistique*
  - *SPIC (ISDR)*
  - *UNITAR, UNRISD et la bibliothèque*
  - *HCDH - OHCHR*
  - *CNUCED - UNCTAD*
  - *Coupures budgétaires*
  - *Question de retraites*
  - *Assistance au personnel*
  - *Milieu de travail sain et favorable à la vie de famille*
- IV. Initiatives d'envergure
  - *La crèche*
  - *La mobilité*
- V. Communication avec le personnel
- VI. Activités du personnel
  - *Clubs et associations*
  - *Journée du personnel ONUG*
  - *Fête des enfants*
  - *Gala du personnel*
  - *Jeux Inter-Organisations 2013*
  - *Mémorial pour les membres du personnel*
- VII. Rendre le Conseil plus fort et plus efficace
  - *Gestion financière*
  - *Participation*
  - *Soutien aux représentants du personnel*
  - *Nouveaux organes paritaires*
  - *Révision du statut du Conseil*
  - *Représentation au sein des fédérations*
  - *Relations avec les autres syndicats*

## Annexes

1. Work programme of the 30<sup>th</sup> Staff Coordinating Council
2. Approved: Revenues & Expenditures\_ Consolidated Budget 2012/2013
3. Details of Consolidated Income and Expenses Statement of the 30th Staff Coordinating Council, 2012, Un-audited Statement
4. Formulaire de contribution

## I. Engagement du Conseil

Nous sommes un Conseil qui se veut dynamique et énergique, avec tous ses membres travaillant ensemble, comme un seul homme, en pleine coopération et transparence; un Conseil qui favorise le respect et la bonne gouvernance et qui est responsable. Notre façon de travailler est basée sur la confiance, la participation et la négociation.



En tant que Conseil, nous jouons un rôle actif en représentant le personnel pour toutes les questions, au cours de consultations et des négociations avec la direction. Nous soutenons le personnel, en proposant la médiation ou la voie légale si nécessaire. Nous tentons de mettre en place la promotion d'un environnement plus sain de travail en soutenant des activités culturelles et sportives. Nous travaillons dans un esprit de coopération, en évitant les attaques personnelles et en respectant les opinions des autres.

Tout en sachant que la représentation du personnel est un privilège, il en va de même pour notre mission de servir le personnel en toute responsabilité. Nous avons la lourde tâche d'accomplir avec diligence, transparence et intégrité l'application du programme de travail qui nous a été confié et nous nous attelons à défendre vos intérêts. Les membres du Conseil œuvrent pleinement dans la limite de leur temps de libération officiel et nous nous attelons à ce que ce droit soit respecté.

## II. Composition du Conseil

Alors que tous les membres du personnel de l'ONUG sont nominalement membres du Conseil de coordination, en tant que syndicat nous comptons sur les contributions des membres. En devenant membre cotisants, non seulement le personnel prend fait et cause à cette démarche mais aussi démontre une forte solidarité à la cause des droits du personnel.



Le Conseil a eu pour objectif d'augmenter le nombre de cotisants. Dans le même temps, il a mis en place une campagne visant à faire prendre conscience à nos collègues de l'importance de leur engagement envers le Conseil ; ces encouragements à cotiser ont été bien accueillis.

L'adhésion est versée mensuellement et est déduite automatiquement du salaire Il suffit de remplir le formulaire fourni à la fin du rapport. Les informations relatives à ce prélèvement peuvent également être trouvées sur le site. Les frais sont de 5 \$ par mois pour les professionnels et CHF 7 par mois pour des services généraux du personnel.

Nous avons lancé la carte de membre cotisant. Avec cette carte, vous pourrez bénéficier des avantages suivants:

- Accès à l'assistance juridique du Conseil.
- Utilisation gratuite des petites annonces à l'affichage du Conseil.
- Trois fois par an, la SAFI organise une journée de réduction générale de 13% sur l'ensemble des articles du magasin. Avec cette carte, vous pouvez accéder à cette réduction un jour avant et ainsi éviter la foule.
- Entrée libre à la fête des enfants pour les parents cotisants
- Boisson de bienvenue accompagnée d'un bon pour un repas lors du Gala du personnel.

*Dans le cas où vous ne seriez pas encore membre cotisant, nous vous invitons à remplir le formulaire prévu à cet effet et qui est reproduit à l'annexe IV du présent rapport.*

### III. Défense des intérêts du personnel

En tant que syndicat du personnel de l'ONUG, le Conseil a le droit d'être consulté sur toutes les questions affectant leurs carrières, leur bien-être et les conditions de travail du personnel. A l'appui de ce principe le Conseil endosse un rôle proactif dans la défense du personnel et tient à ce que l'Administration rende des comptes lorsqu'il y a un manque de consultation. Les réunions avec l'Administration de Genève se sont tenues par les voies formelles, telles que le Comité paritaire de négociation (CPN=JNC) et de différents groupes de travail et par le biais de rencontres additionnelles avec le Directeur-Général de l'ONUG, le Directeur de l'Administration, le Directeur des Ressources Humaines et les dirigeants exécutifs à Genève.



Avec l'Administration de New-York, le Conseil a suivi les voies officielles, telles que le Comité Administration-personnel (CAP=SMC) et des rencontres additionnelles ainsi que des conférences vidéos avec le Secrétaire général, le Secrétaire-général adjoint, le Chef de cabinet, la Sous-secrétaire générale de l'Administration, la Sous-secrétaire générale de la gestion des ressources humaines et des changements de gestion et de leur personnel.

#### ► La Sécurité

Le Conseil a porté à l'attention de l'Administration un grand nombre de problèmes dans le fonctionnement dans la section de la sécurité et a tenu plusieurs réunions à ce sujet.

Le bilan de ces interventions se résume comme suit :

- l'assignation unilatérale des tâches du personnel sans consultation préalable avec ce même personnel a été stoppée et un groupe de travail a été mis en place afin de développer un système de rotation équitable incluant des règles claires s'appliquant au personnel concerné.
- des tests écrits pour décider de la sélection du personnel seront désormais menés par le SDLS et ne tomberont plus sous la responsabilité du service de la Sécurité.
- la tendance aux menaces et aux intimidations envers les membres du personnel a grandement diminué et un certain nombre d'investigations ont été mises en place pour cette question brûlante.

#### ► L'indemnisation des postes pour le personnel résidant en France voisine

La Commission la fonction publique internationale, chargée d'arrêter nos salaires et nos avantages, examine actuellement la possibilité d'un ajustement du taux d'indemnisation de poste pour le personnel de Genève résidant en France voisine ; alors qu'une étude similaire a été menée il y a 20 ans et n'avait trouvé aucun critère pouvant justifier d'un taux séparé entre les résidents à Genève et ceux résidents en France voisine. Avec les syndicats du personnel et les équipes dirigeantes d'institutions spécialisées à Genève, le Conseil soutient fermement une position contre une telle indemnisation et continuera de



maintenir cette position.

## ► OCHA

En septembre 2012, l'Administration de l'OCHA a annoncé une délocalisation de ses services administratifs vers le « *Monde du Sud* » sans qu'aucunes consultations n'aient été réalisées avec le personnel. Cette délocalisation entraînerait le transfert de 29 membres de la catégorie professionnel (P) et la cessation de service de 45 membres G.

Suite à une réunion tenue avec le personnel de l'OCHA, le Conseil est intervenu à plusieurs reprises (en personne, par vidéoconférence et par courrier électronique) auprès de la Sous-secrétaire générale de l'OCHA, Mme Valerie Amos, ainsi qu'auprès des hauts responsables de l'organisation à New-York. Les points suivants ont été abordés :

- aucune consultation n'a été organisée
- aucune évaluation financière n'a été présentée ; alors qu'une telle estimation aurait permis de mettre en évidence la justification d'une délocalisation et, alors que, parallèlement, une étude sur la restructuration interne a conclu et recommandé la fusion des services administratifs à Genève.
- la proposition ne prend en compte ni la redistribution des tâches administratives selon Umoja, ni les propositions de l'Administration de l'ONUG quant à l'approche de la prestation de services.

Suite à l'intervention du Conseil, ce projet est mis en attente jusqu'à ce qu'il apparaisse clairement la façon dont le Secrétariat arrivera à s'adapter à l'Umoja.

## ► Section de la messagerie

Les propositions de compression budgétaires mises en avant par l'Administration à la fin de l'année 2012 prévoyaient l'abolition de sept postes de messagers au sein de la section. Suite à une série de rencontres organisées par le Conseil avec les messagers et l'Administration, cette dernière peut maintenant garantir que les postes appropriés seront disponibles dans d'autres sections au cours de l'année 2013 pour tout messager et que la formation et l'encadrement leur seront assurés. En outre, étant donné le changement de fonctions et des responsabilités et la restructuration de la hiérarchie, une révision de la Section de la messagerie est prévue au cours du premier semestre 2013 avec pour objectif de veiller à une cohérence entre les postes, les fonctions et les grades et de permettre des avancements de carrière.

## ► Section de l'imprimerie

L'introduction de nouveaux équipements entraîne la diminution du nombre d'imprimeurs. L'Administration et le Conseil ont coopérés sur une esquisse rassemblant les options offertes au personnel intéressé à travailler dans un autre service de leur Division. Cette situation est toujours en cours de négociation.

## ► **Processus de sélection du personnel G-1 à G-4**

Le Conseil a remarqué qu'un nombre considérable de problèmes affectait le personnel G-1 à G-4. L'ensemble de ces difficultés a été généré par l'absence de contrôle des décisions prises pour la sélection du personnel G-1 à G-4. Tandis que les décisions pour la sélection de personnel de catégories supérieures sont contrôlées par les Organes centraux de contrôle, ce mécanisme n'existait pas jusqu'à lors pour le personnel G-1 à G-4, conduisant ainsi à la question d'équité de la sélection du personnel (G-1 à G-4). Cette iniquité a particulièrement touché les sections de la Sécurité et le la Messagerie qui a conduit a défavorisé des membres du personnel qui se sont retrouvés bloqués au niveau G-3 tout au long de leur carrière.

Suite à des rencontres avec l'Administration, un règlement interne (seulement à Genève) d'un nouveau groupe de contrôle de sélection du personnel a été promulgué pour le personnel G-1 à G-4 et les élections des représentants du personnel à ce nouveau groupe paritaire se sont déroulées en novembre 2012.

## ► **Division de la gestion des conférences**

En décembre 2012, l'ONUG a informé le Conseil qu'elle prévoit de revoir la structure et le fonctionnement de la Division de la gestion des conférences, avec l'aide de consultants externes.

Nous devons également penser aux répercussions que cela pourrait avoir sur le personnel et demandons des éclaircissements sur les termes de référence encadrant cette révision structurelle et fonctionnelle. Plus encore, nous avons proposé des mécanismes visant à garantir une consultation en bonne et due forme de la légalité. Les travaux sur ce sujet se poursuivent et seront surveillés.

## ► **Service linguistique**

Le Conseil a tenu des séances de discussions ouvertes avec le personnel du service linguistique, en mettant en particulier l'accent sur les formules d'organisation du travail plus souples. Les traducteurs ont informé le Conseil qu'ils devaient respecter certains critères de productivité pour être admis pour le télétravail. Dans le même temps, le personnel a indiqué de quelle façon le télétravail pratiqué un à deux jours par semaine pourrait augmenter, en soi, la productivité. Dans le même temps, des questions ont été soulevées concernant le manque de cohérence dans l'évaluation périodique de la productivité.

Grâce à l'élection d'un Président de l'Assemblée du secteur du Service linguistique, le Conseil pourra maintenant aborder la question via l'Assemblée de secteur du Service linguistique.

## ► **SPIC<sup>1</sup> (ISDR)**

Le Conseil a rencontré le personnel et la direction de la SIPC. Ces réunions ont été animées par l'Assemblée de secteur de la SIPC. Les principales questions abordées portaient sur les formules d'organisation du travail plus souples, les divergences des procédures de recrutement; avec certains membres du personnel engagés par l'UNOPS<sup>2</sup>) et l'UNOPS pratique globalement un système contractuel moins favorable que ceux pratiqués par l'ONUG. La pression exercée sur le personnel de déclasser leurs dispositions de voyage. Bien que les pratiques de recrutement aient été améliorées, les autres problèmes sont actuellement suivis.

---

<sup>1</sup> SPIC : Stratégie internationale de prévention des catastrophes

<sup>2</sup> UNOPS : Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets

## ► UNITAR<sup>3</sup>, UNRISD<sup>4</sup> et la bibliothèque

Sans avoir consulté le personnel, New York a établi le projet de fusionner, d'une part, les bibliothèques à Genève et à New York avec l'UNITAR, et, d'autre part, l'École des cadres du système des Nations Unies et les instituts de recherche pour former un organe unique baptisé « *Connaissances à l'ONU* ». Le projet serait susceptible d'entraîner (a) des suppressions d'emplois, un processus de fusion douloureuse telle que déjà vécue par les Femmes-ONU, et, (b) un personnel rassemblé en une organisation unique combinant des dispositions différentes de types de contrat et de financements.

Le Conseil a assisté et conseillé le personnel de l'UNITAR pour mettre en place un Conseil du personnel et s'est occupé des transferts à licencié du personnel. Le Conseil a également soulevé la question lors de réunions publiques d'information avec le Chef de cabinet et le Secrétaire général, et lors des réunions avec les États membres. Le projet a été mis en attente suite à l'intervention de l'Assemblée générale.

## ► HCDH<sup>5</sup> - OHCHR

Le Conseil s'est engagé avec la direction de l'HCDH, à la fois directement ou via l'ONUG, pour encourager la régularisation du personnel temporaire qui, depuis de nombreuses années, ont été dans une situation contractuelle précaires.

Le Conseil fait valoir que les candidats aux postes vacants ou à des fonds doivent être soigneusement recrutés afin de garantir une plus grande stabilité. Dans cette optique, les efforts des managers de régulariser un grand nombre de leur personnel devraient être reconnus.

En Janvier 2013, la direction du Haut Commissariat a annoncé la fin du service de navette en minibus entre les annexes Wilson et Motta et le Palais. Le Conseil a contacté la direction sur les points suivants:

- Aucune consultation n'avait eu lieu avec le Conseil;
- la fin du service nuirait personnel à se prévaloir de leur droit de participer à la formation et leur laisserait une discrimination par rapport à d'autres employés à Genève et
- peut gêner le personnel en vaquant à leurs activités officielles.

Le Conseil a également demandé quelles dispositions compensatoires seraient mises en place. L'affaire est actuellement en cours.

## ► CNUCED<sup>6</sup> - UNCTAD

Comme avec le HCDH, le Conseil a travaillé avec la direction de la CNUCED sur la régularisation progressive du personnel temporaire. Bien que pas tout le personnel ne puisse être régularisés, avant les restrictions sur l'utilisation des postes vacants en mai 2012, la direction a fait des efforts dans un certain nombre de divisions.

---

<sup>3</sup> UNITAR : Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche

<sup>4</sup> UNRISD : Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social.

<sup>5</sup> HCDH: Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

<sup>6</sup> CNUCED: Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement

## ► Coupures budgétaires

Le Secrétaire général avait demandé aux chefs de département de présenter des propositions budgétaires pour l'exercice biennal de 2014-2015, avec une réduction moyenne de 5 % dans les services de soutien administratif. Le Conseil a contacté et, le cas échéant les chefs de l'administration du HCDH, de la CNUCED, de la CEE-ONU et de l'ONUG. D'après les informations qui nous ont été fournies, le service de la messagerie sera le plus touché. La question a été abordée par un processus de négociations et de discussions continues.



Il convient de noter qu'il ne s'agit que de propositions de réduction budgétaire. Elles font l'objet d'un examen par le Secrétaire général et par l'Assemblée générale. À cet effet, le Secrétaire général a annoncé une réduction supplémentaire de 2% du budget lors d'une réunion publique d'information (« townhall ») qui s'est tenue le 10 Janvier 2013.

## ► Question des retraites

A travers la CCASIP,<sup>7</sup> le Conseil a œuvré pour élever l'âge du départ à la retraite du personnel et pour faire pression pour une approche plus souple du départ à la retraite pour le personnel en activité.



En décembre 2012, l'Assemblée générale a décidé d'élever l'âge à 65 ans pour le départ à la retraite du personnel entrant en service aux Nations Unies à compter du 1er Janvier 2014.

Pour le personnel en fonction qui souhaite travailler jusqu'à la l'âge de 65 ans, un groupe de travail a été mis en place et rendra compte dans une année. Une décision serait alors prise à la fin de 2014.

## ► Assistance au personnel

Le Conseil a régulièrement soutenu un grand nombre de membres du personnel pour des questions juridiques, d'e-performance<sup>8</sup> et de harcèlement. Ces questions ont été traitées par les comités spécialisés du Conseil. Auprès du Conseil, ces comités fournissent également des avis sur un certain nombre de questions et prodiguent des conseils en prévision des négociations avec l'administration.

## ► Milieu de travail sain et favorable à la vie de famille

En collaborant avec d'autres syndicats, par l'intermédiaire du CAP<sup>9</sup> Comité Administration-personnel (SMC), Le Conseil s'emploie à établir des normes mondiales relatives aux installations sportives, aux formules d'organisation du travail plus souples, à la santé et la sécurité, avec le concours des membres du personnel ayant un handicap et les garderies.



Un ensemble de recommandations sur la conciliation travail-vie-famille sera soumis au SMC en vue de négociation en 2013.

<sup>7</sup> CCASIP: Le Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies

<sup>8</sup> e-performance : Système de gestion de la performance et de perfectionnement en ligne

<sup>9</sup> CAP : Comité Administration-personnel (SMC),

## IV Initiatives d'envergure

### ► La crèche

Une étude de faisabilité<sup>10</sup> a été commandée par le Conseil à la suite de sa propre étude conduite au début de 2012. L'étude de faisabilité concerne la création d'une crèche de 88 places ouverte du lundi au vendredi de 7h30 à 18h30. Les enfants sont inscrits pour une fréquentation régulière à temps complet ou partiel.



L'Administration a proposé un espace entre le chalet suisse, et l'entrée de chemin de fer, dans un quartier calme et tranquille.

Compte tenu du budget considérable en cause, le Conseil est actuellement en négociation avec l'Administration sur l'étendue du soutien à la crèche qu'elle apportera à la crèche afin d'en réduire le coût moyen par enfant. Des réunions avec l'Administration ont mis l'accent sur les coûts de construction, les questions de responsabilité juridique (civile), de l'espace, de fournitures d'électricité et d'eau et des raccordements, et des travaux d'entretien.

Une fois la mise au point des détails, et ils sont nombreux, le Conseil sera en mesure de rendre une décision sur la crèche.

### ► La mobilité

Le Secrétaire général a tenu à mettre en place un système de mobilité selon lequel le personnel devrait changer de lieu d'affectation tous les cinq ans et serait réaffecté par la direction.



A l'appui des commentaires que nous avons recueillis auprès de vous lors de nos réunions de discussion ouverte (« Townhall ») sur la question et les résultats de l'enquête en ligne, le Conseil a présenté une contre-proposition dans laquelle, sous réserve des limites de poste de sept ans (95% de transferts du personnel avant

cette date), le personnel devrait être en mesure de postuler à des postes qui les intéressent grâce à un système simplifié, contrairement à l'actuelle INSPIRA. La mobilité ne doit pas être seulement géographique et elle doit être également liée au développement de carrière. Cette contre-proposition a été acceptée avec quelques modifications apportées par les autres syndicats du personnel de l'ONU, et par l'Administration lors de la session du SMC<sup>11</sup> à Arusha.

Ce cadre de mobilité a été examiné par l'Assemblée générale lors de sa 67<sup>e</sup> session, mais une décision a été reportée à mars 2013.

Suite à une réunion de discussion ouverte (« Townhall ») en septembre 2012, le Conseil s'emploie actuellement à travailler sur une proposition de la mobilité volontaire du personnel G à Genève. A cet égard, des discussions préliminaires ont déjà eu lieu avec l'Administration.

<sup>10</sup> Etude de faisabilité une crèche pour l'ONU du 27 juillet 2012 présenté par Amalthée Sarl.

<sup>11</sup> CAP : Comité Administration-personnel

## V Communication avec le personnel

Le Conseil est tenu pleinement responsable de ses actes auprès de vous et de votre côté, le Conseil est d'autant plus fort grâce au soutien actif et les commentaires qu'il reçoit. Nous vous tenons au courant de nos positions et des problèmes vous affectant ou susceptibles de vous affecter. Nous sommes à l'écoute de vos préoccupations et nous vous comprenons ; nous pouvons bénéficier au mieux de vos commentaires et renseignements. Nous avons fait un usage intensif des outils de communication dont nous disposons.



### ► Communiqués électroniques (broadcasts)

Le Conseil a envoyé 54 communiqués électroniques cette année (contre 35 l'an dernier) pour informer le personnel de l'actualité de faits saillants et de recueillir vos commentaires réactifs.

### ► [www.staffcoordinatingcouncil.org](http://www.staffcoordinatingcouncil.org)

Le site Web du Conseil contient les mises à jour des activités du Conseil et met à disposition des documents importants, des contacts, des informations sur les réunions, les services du Conseil fournis et sur les clubs et les associations, et les événements à venir. Une mise à jour du site internet est en cours afin de mettre l'ensemble de ces informations en français.

### ► Réunions générales d'information (Townhall) avec le personnel

Le Conseil a tenu quatre réunions générales avec le personnel pour l'informer et recueillir des commentaires réactifs sur la crèche, le résultat des négociations au sein dans le Comité Administration-personnel (CAP=SMC), de la mobilité pour le personnel recruté au plan international et la mobilité du personnel des services généraux.

Le Conseil a également tenu des réunions générales d'information avec le personnel des sections ou des départements, notamment le Service linguistique, la Section d'impression, la Section de la messagerie, le HCDH<sup>12</sup>, la SIPC<sup>13</sup> et le service du soutien administratif de l'OCHA<sup>14</sup>. Ces échanges nous ont permis d'acquérir une excellente base de connaissances des besoins et des aspirations. Ces échanges ont favorisé des interventions bien ciblées avec leur Administration dirigeante.

---

<sup>12</sup> HCDH : Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

<sup>13</sup> SIPC : Stratégie internationale de prévention des catastrophes

<sup>14</sup> OCHA : Le bureau des Nations Unies pour la coordination des Affaires humanitaires

## ► Réunions générales d'information (Townhall) organisées par l'Administration

Réunions générales d'information (Townhall) avec le personnel de l'ONUG ont été organisées par le Directeur général, le Secrétaire général et à deux reprises par le Chef de Cabinet, Susanna Malcorra.

Avec le Directeur général, le Conseil a soulevé la question : (a) de l'absence d'organe de contrôle pour la sélection du personnel G-1 à G-4, (b) concernant les problèmes de sécurité (voir ci-dessus), et, (c) de la nécessité de revoir certaines structures de poste pour vérifier que le personnel G.3 pourrait accomplir le travail de niveau G-4.

Avec le Chef de cabinet, le Conseil a exprimé son opposition au projet de délocaliser des emplois vers des destinations au coût de vie moins élevé et dans des zones à risques. Le Conseil a également présenté les répercussions qu'un tel projet aurait sur le personnel de l'ONUG et plus particulièrement les Services généraux. Le Conseil a également soulevé la question de la manière dont les coupures budgétaires ont été mises en œuvre et a fait remarquer que 133 sous-secrétaires généraux adjoints et de secrétaires généraux adjoints sont chargés de superviser 175 D-2 et qu'une économie significative et efficace pourrait être réalisée à ce niveau-là.

Avec le Secrétaire général, le Conseil a abordé la direction de ses réformes et de ses projets, dévoilés dans une fuite d'information d'un document de l'Administration, pour remplacer le personnel par des consultants temporaires, la délocalisation d'emplois plus nombreux et affaiblir le Tribunal du contentieux administratif de l'ONU.

## ► UN Special

Le Conseil a participé régulièrement à la réalisation du magazine UN Special en faisant une rubrique dédiée à l'actualité de tout nouveau développement ayant une incidence sur le personnel.

## VI Activités du personnel

### ► Clubs et associations

Le Conseil apporte un soutien (logistique et financier) aux clubs et associations de l'ONUG selon les directives financières établies par le 29<sup>e</sup> Conseil. Afin de veiller à ce que le soutien financier apporté aux clubs et associations ait un effet bénéfique pour le plus grand nombre de membres du personnel, le Conseil a également décidé que tous les clubs et associations devraient compter au moins 15 membres cotisant au Conseil afin qu'ils puissent prétendre et bénéficier de subventions.



Le Conseil promeut, d'une part, les activités culturelles, telles que les activités et concerts du Club de musique de l'ONU, les chorales en provenance des Philippines et de la région, et, d'autre part, soutient de nombreuses associations sportives, telles que la participation du personnel aux Jeux inter-organisations.

Le Conseil travaille également sur le projet d'un parcours santé (Fitness Trail). Le groupe de travail mixte du personnel et de l'Administration a exploré pour les activités en plein air, un certain nombre de sentiers et un gymnase dans le secteur du Palais. Le projet est actuellement en cours de finalisation.

Sur la possibilité d'un gymnase, le Conseil a tenu plusieurs discussions avec l'Administration et le service de Sécurité (en ce qui concerne l'utilisation de leur salle de gym) afin de trouver une solution à défaut de disposer d'un gymnase à l'ONUG. En raison des travaux de rénovation à venir au Palais, il a été suggéré au Conseil de travailler avec l'Administration afin d'implanter un gymnase directement sur les plans de rénovation. Par conséquent, le Conseil s'attellera à travailler dans ce sens.

Dans l'intervalle, concernant tous les clubs et associations, le Conseil convient d'optimiser l'utilisation de l'espace (voir ci-dessus) du Hall des Assemblées.

### ► La Journée du personnel ONUG

Pour la première fois, une journée du personnel de l'ONUG a été célébrée au Palais. Le Conseil a organisé et financé cet événement et a profité de l'occasion pour mettre à l'honneur travail des clubs, associations et autres organes présents à l'ONUG, et de mettre ainsi en valeur les talents cachés de nos collègues.



L'événement a connu un vif succès. M. Jan Eliasson, nouveau Vice-secrétaire général, a ouvert cette journée du personnel. M. Eliasson a pu s'essayer aux différentes activités des clubs exposants et a clairement déclaré qu'il se sentait rempli d'énergie par cet événement novateur.

## ► La Fête des enfants

Le Conseil a financé le Fête des enfants.



Cet événement a eu lieu le 12 décembre 2012 au Palais et a battu tous les records de fréquentation. Les enfants ont assisté au spectacle Souricolor ; ont dansé dans la mini-disco, et ont vu le Père Noël arriver sur son traîneau chargé de cadeaux.

La fête a été offerte aux enfants des membres cotisant au Conseil. Les autres membres du Conseil, qui ont choisi de ne pas cotiser, ont été invités à verser une modique contribution, représentant moins de 20% du coût de l'événement par enfant. Ces contributions seront utilisées par le Conseil pour le projet de crèche.

## ► Le Gala du personnel

Le Conseil a financé le Gala du personnel, qui a eu lieu le vendredi 7 décembre 2012. En raison de conditions météorologiques défavorables ce jour-là, l'Administration a libéré l'ensemble du personnel qui le pouvait, l'après-midi. En conséquence, la participation n'a pas atteint le record qui a été remporté l'an dernier.



Au programme du Gala, des vedettes internationales ont été reçues : le chanteur Sénégalais et bassiste Habib Faye, le chanteur et producteur Américain CeCe Rogers jouant avec le groupe Italien Jestofunk, et le DJ Florian Serra accompagné du saxophoniste Ismael K.

Des boissons de bienvenue ont été servies. Les membres du personnel cotisant au Conseil se sont vus offrir des bons pour des repas gratuits.

## ► Les Jeux Inter-Organisations 2013



Les Jeux-Inter-Organisations 2013 sont organisés par la Commission des Sports de Genève de l'ONUG et se dérouleront dans la région de Valence, en Espagne, du 24 au 28 Avril. Le Conseil contribuera financièrement à ces jeux par l'entremise de la Commission des Sports de Genève.

## ► Le Mémorial pour les membres du personnel



Le Conseil a décidé de créer une fondation avec le statut de club, en souvenir des collègues disparus. Le statut de la fondation a été établi. Cette fondation est soutenue par l'Administration et les syndicats du personnel de l'ONUG et du Secrétariat. Le Conseil travaille actuellement sur son cadre institutionnel et met actuellement sur pied une (longue) liste de tous les membres du personnel qui ont donné leur vie à la cause de la paix et du développement.

## VII Rendre le Conseil plus fort et plus efficace

### ► Gestion financière

Avec le soutien du Conseil, la Commission des finances a mis en place une culture de transparence et de responsabilité. Elle a examiné et, si nécessaire, mis en œuvre les recommandations de vérifications antérieures. La Commission a également mis en place des procédures claires pour l'utilisation responsable des fonds, en particulier en ce qui concerne les achats et l'organisation d'évènements.



La Commission a tenu des réunions régulières. Toutes les communications et informations ont été systématiquement partagées entre tous les membres. Cette Commission est composée de :

- Rajamani Ramasamy, trésorier
- Catherine Peck-Arif,
- Ahmed Ghailan
- Mohamed Chiraz Baly, désigné par le Bureau exécutif du Conseil

Les relevés de comptes qui ont été soumis le 17 Janvier 2013 couvrent la période du 1er Janvier 2012, la date de clôture de l'exercice précédent, au 31 Décembre 2012.

### ► Participation

Tous les membres du Conseil actuel, sans exception, ont contribué à ses travaux.



En outre, les membres intéressés ont pu assister à des formations liées à la représentation du personnel et beaucoup ont pris part à des groupes de travail, des négociations et des événements de réseautage avec d'autres syndicats du personnel. Il y avait aussi un grand nombre de motions qui ont été votées à l'unanimité, en affichant le sens aigu de la mission et l'unité entre les membres de ce Conseil.

Ci-dessous un tableau indiquant la présence de chacun des membres du Conseil à ses réunions.

**Feuille de présence**  
Au 16 janvier 2013

Réunions du Conseil		1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Membres du Conseil</b>	ATIKI Mounia								
	BAHAJI Malika								
	BALY Mohamed Chiraz								
	CHOUVALOV Vladislav								
	DAVID Christian								
	DOUMBOUYA-FODE Mohamed								
	FORTIS Didier								
	GAZIYEV Jamshid								
	GHAILAN Ahmed								
	HUA Zongchao								
	JAMES Elizabeth								
	KOHEEALEE Nazir H.								
	KONE David								
	LIN Dan								
	MEISTER Kerstin								
	NWABUOGU Gloria								
	ORELLANA ALFARO María José								
	PECK ARIF Cathy								
	RAMASAMY Rajamani								
	RAMES Dominique								
	RICHARDS Ian								
	RIOUKHINA Evelina								
	STANCU Jean-Pascal								
	STANOVIC Marko								
	TOUIHRI Mohssen								
	VERNAY Sébastien								
VILCHES Sandrine									
WINCH David									

Présent

Absent

Non membre lors de la  
réunion



## ► Soutien aux représentants du personnel

Les assemblées de secteur et les représentants du personnel dans les organes paritaires jouent des rôles clés pour assurer un dialogue avec la direction sur des questions spécifiques et dans l'examen des processus administratifs. Nous avons coordonné nos actions avec ces représentants et fourni des conseils au besoin.



En plus des départements mentionnés ci-avant, le soutien a également été fourni aux représentants du personnel du Centre du commerce international en dispensant régulièrement des conseils face à la difficile situation dans

laquelle ils se trouvent et à l'UNITAR, qui fait face à un processus de restructuration pénible et jusqu'à présent illégitime.

Le Conseil a également encouragé les départements sans assemblées de secteur à les établir. En conséquence, les assemblées de secteur ont été rétablies dans la sécurité, le Service linguistique et de la CEE.

## ► Nouveaux organes paritaires

En plus du groupe d'examen conjoint, qui a déjà été mis en place (voir plus haut), le Conseil a décidé de travailler sur la création de nouveaux organes paritaires relatifs à UBS, UNFCU et La Poste au Palais. Le Conseil estime qu'il est nécessaire d'avoir un organe qui puisse relayer les préoccupations et revendications de nos collègues, comme c'est le cas avec le traiteur.



Le Conseil travaille actuellement sur la création des termes de référence pour ces organes avant de soumettre le projet aux négociations avec la direction.

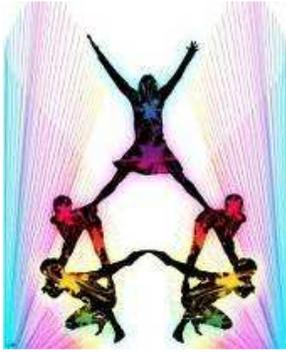
## ► Révision du statut du Conseil

Le Statut du Conseil a été établi en 1982 et n'a jamais été modifié, malgré les nombreuses tentatives. En raison de la lourde charge de travail, certains en ce qui concerne les compressions budgétaires et la délocalisation, les imprévus, le Conseil n'a malheureusement pas été en mesure de travailler sur cet engagement.



## ► Représentation au sein des fédérations

Le Conseil a participé à l'Assemblée générale annuelle du Comité de Coordination des Associations et Syndicats du Personnel du système des Nations Unies (CCASIP – CCISUA en anglais) - la Fédération à laquelle nous appartenons en tant que Syndicat du personnel. Notre participation à cette réunion a été particulièrement reconnue par tous les participants grâce à la qualité des documents de travail soumis par le Conseil. La délégation du Conseil a présenté des exposés sur la Formules d'organisation du travail plus souples, qui a fourni des suggestions sur la façon d'améliorer le modes d'application des quatre piliers, Harcèlement, qui visait à introduire le harcèlement institutionnel comme une forme d'harcèlement et les moyens de le reconnaître et de le prévenir – commençant par l'évaluation de présélection des candidats potentiels, et la Performance dans le



Service Linguistique. Notre Conseil a été choisi pour accueillir le CCASIP de l'Assemblée générale annuelle en 2013. Les résultats des travaux du Conseil grâce à la CCASIP figurent dans les rubriques précédemment indiqués dans ce document

## ► Relations avec les autres syndicats

Le Conseil a travaillé en étroite collaboration avec tous les syndicats du personnel du système des Nations Unies, en particulier sur la mobilité, la délocalisation et la gestion des/le traitement des coupes budgétaires.



Le Sommet des Leaders de syndicats et associations du personnel, qui se déroule au cours des négociations de la 5e Commission et l'Assemblée générale, est devenue un forum où les syndicats et les associations du personnel rassemblent leurs forces et se concentrent sur des objectifs communs – les intérêts du personnel - et font du lobby, en équipe, auprès des

Etats membres , qui finalement décident de notre rémunération et nos conditions de travail, afin que la voix du personnel soit non seulement entendu, mais également prise en considération. Cette année, les sujets comprennent la mobilité, la négociation collective et l'âge de la retraite. Les Leaders de syndicats et associations du personnel ont rencontré le Président de l'Assemblée générale, le Bureau de la 5e commission, le Président du Groupe des 77 et de la Chine, et d'autres groupements et des États membres.

## Annex 1



### **30th UNOG Staff Coordinating Council 30ème Conseil de coordination du personnel de l'ONUG**

## **Work programme**

### ***Staff-management relations***

Defend staff rights in these difficult times through participating actively in the Staff-Management Committee and through CCISUA, in the International Civil Service Commission. Make full use of the Joint Negotiating Committee in Geneva.

### ***Assisting you***

Assist staff by maintaining the standing committees on ePas and legal assistance, helping staff facing harassment and supporting the staff benevolent fund.

### ***A modern workplace***

Clarifying and encouraging flexible working arrangements through the promulgation of UNOG guidelines. Explore greater use of part-time options. Reassert the link between good performance and merit steps. Promote a multilingual environment.

### ***Mobility***

Work towards a mobility policy that focuses on opportunities for different categories of staff and recognizes expertise and experience.

### ***Career development***

Focus on the career development of G-S staff. Bring scrutiny through the central review panels to G-1 to G-4 appointments. Examine promotion models.

### ***Crèche***

Finalize the project proposal and take steps to build the crèche.

### ***Promote a more social workplace***

Support clubs and associations by establishing a commission. Organize the children's Christmas party and staff party. Support the inter-organization games.

### ***Remembering the fallen***

Explore ways to remember fallen colleagues and support their families.

### ***Framework for staff management relations***

Push for a more modern framework for staff-management relations incorporating ILO standards, by using the conclusions on the matter of the Joint Inspection Unit.

### ***Council reform***

Make proposals to reform the Council by establishing a committee, led by the Vice-President. The outcome will be presented as a referendum to staff.

## Annex 2



**Conseil de coordination du personnel de l'ONUG**  
**UNOG Staff Coordinating Council**

### Approved: Revenues & Expenditures\_ Consolidated Budget 2012/2013

(Swiss Francs)

		2011/2012
<b>Funds available</b>	<b>838'172.70</b>	<b>708'239.57</b>
<b>I. Revenues</b>		
SAFI: contribution to SCC	400'000.00	450'000.00
Staff's contribution to SCC	11'423.93	9'139.14
UN Special - annual contribution to SCC	10'000.00	10'000.00
GPAFI subsidy	3'000.00	3'000.00
Bulletin Board	4'793.75	3'835.00
Bank interests	'521.79	'474.35
<b>Total, above</b>	<b>429'739.46</b>	<b>476'448.49</b>
<b>II. Expenditures</b>		
Legal assistance	15'000.00	9'000.00
Children's Party	25'000.00	28'973.54
Membership to CCISUA	10'000.00	13'000.00
Solidarity assistance	30'000.00	34'000.00
Staff Gala	75'000.00	78'758.29
Travel, training and office expenses	48'000.00	45'400.00
UN Club - subsidy	43'000.00	35'500.00
Bank charges	2'181.21	1'982.92
<b>Total, above</b>	<b>248'181.21</b>	<b>246'614.75</b>
<b>III. Balance</b>		
Grand totals		
<b>Closing balance</b>	<b>429'739.46</b>	<b>248'181.21</b>
		<b>181'558.25</b>

## Annex 3



Conseil de coordination du personnel de l'ONUG

UNOG Staff Coordinating Council

### Details of Consolidated Income and Expenses Statement of the 30th Staff Coordinating Council, 2012 Un-audited Statement

(Swiss Francs)

<b>Funds available</b>	<b>838'172.70</b>		
<b>I. Revenues</b>			
UNOG Staff Membership Fees	10'678.42		
Contribution from UN Special 2011	10'000.00		
Contribution from UN Special 2012	10'000.00		
Contribution from Safi 2012	400'000.00		
Transfer of Funds from other account	34'071.05		
Contribution from X Mas Children Party	4'300.00		
Solidarity Grant refund	4'000.00		
Bulletin Board	3'685.10		
Interest Earned for 2012, PostFinance	'38.00		
Interest Earned for 2012, UBS	'363.25		
Dividend received on UBS Shares	1'548.40		
<b>Total, above</b>	<b>478'684.22</b>		
<b>II. Expenditures</b>			
Bank Charges, UBS	2'035.12		
Bank Charges, PostFinance	'835.75		
CCISUA Fees	10'000.00		
Children Party X Mas 2011	'384.25		
Children Party X Mas 2012	34'879.60		
Club Grant	14'339.78		
Study Fees for Creche Installation	14'900.00		
Lawyer Fees	'700.00		
Legal Assistance	12'400.00		
Web Charges of SCC	'195.00		
Office Exps	'444.45		
Staff Gala 2011	3'548.70		
Staff Gala 2012	79'089.61		
Travel Expenses of Staff Council	31'862.00		
UN Day Celebration	5'555.55		
<b>Total, above</b>	<b>211'169.81</b>		
<b>III. Balance</b>			
Grand totals			
<b>Closing balance</b>	<b>478'684.22</b>	<b>211'169.81</b>	<b>267'514.41</b>

## Annex 4

**OFFICE DES NATIONS UNIES  
A GENEVE**  
**Conseil de coordination  
du personnel**



**UNITED NATIONS OFFICE  
AT GENEVA**  
**Staff Coordinating Council**

### **DEVENIR MEMBRE DU CONSEIL DE COORDINATION DU PERSONNEL JOIN THE STAFF COORDINATING COUNCIL**

<p>Pensez à payer votre cotisation de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CHF 7.-par mois (pour la catégorie des services généraux) ou</li> <li>• \$ 5.- par mois (pour la catégorie des professionnels)</li> </ul> <p>par prélèvement automatique sur votre salaire mensuel.</p> <p>Tout ce que vous avez à faire est de remplir le formulaire ci-dessous et le retourner au secrétariat du Conseil de Coordination (bureau C-527) qui le fera suivre au Groupe des états de paie.</p> <p>Merci.</p>	<p>Join the Council for only:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CHF 7. - per month (for general service staff category) or</li> <li>• \$ 5. - per month (for staff in the professional category)</li> </ul> <p>with automatic deduction from your monthly salary.</p> <p>All you have to do is fill the form below and send it to the Staff Coordinating Council's secretariat (office C-527), which will forward it to UNOG Payroll.</p> <p>Thank you.</p>
--	--

N° d'index <i>Index #</i>	Catégorie : (entourez/circle)	P	SG GS
NOM <i>NAME</i>	Prénom <i>First name</i>		
<i>Montant/Amount</i> (entourez/circle)	7 CHF	5 US\$	Autre <i>Other</i> (spécifiez/specify)
Signature			