



33<sup>e</sup> Conseil de coordination du personnel de l'ONUG

**Année sous revue**

**2015-2016**

22 janvier 2016

## Préface

L'année écoulée a été particulièrement chargée pour le Conseil. Nous nous sommes fondés sur le mandat que vous nous aviez confié et sur vos commentaires. Ainsi les membres du Conseil et des volontaires se sont-ils activés sur tous les fronts afin de protéger les salaires et indemnités, de fournir une assistance aux collègues quand c'était nécessaire, de veiller à ce que l'Administration respecte les règles de l'ONU, de sauvegarder notre Caisse des pensions, de lutter contre la discrimination liée à l'âge de départ obligatoire à la retraite ou, encore, d'organiser les nombreuses activités de loisirs auxquelles vous avez participé.

Dans le même temps, nous avons été confrontés à un environnement économique difficile caractérisé par la pression constante exercée tant sur notre rémunération que sur nos postes. Cette pression, qui s'est manifestée de façon particulièrement nette début 2016, a parfaitement souligné l'importance de la collaboration du personnel au sein du Conseil et des travaux de coordination menés par chaque syndicat sur de nombreux fronts, à Genève comme à l'échelle mondiale.

Cette année, notre priorité a consisté à défendre les salaires du personnel. Concernant la rémunération de la catégorie professionnelle, nous sommes parvenus à contrecarrer de nombreuses propositions défavorables présentées à l'Assemblée générale. S'agissant de la rémunération des agents des services généraux, nous avons mené l'enquête annoncée et nous sommes attachés à trouver les meilleurs employeurs locaux afin de comparer les salaires.

En conclusion, force est de constater qu'en tant que fonctionnaires, nous aspirons tous à mettre nos compétences et nos efforts au service des peuples du monde entier. Tout ce que nous demandons, c'est un environnement de travail juste, équitable et positif. Nous espérons que nous avons aidé l'ONU à faire un pas vers cet objectif malgré les différents défis auxquels nous avons fait face tout au long de l'année écoulée.

Ian Richards  
Secrétaire exécutif  
Conseil de coordination de l'ONUG

Je tiens à adresser mes sincères remerciements à tous ceux qui, tout au long de l'année écoulée, ont soutenu le Conseil de coordination du personnel de l'ONUG dans les efforts consentis pour atteindre ses objectifs, à savoir représenter et défendre les intérêts du personnel. Le Conseil sert à vous représenter, ainsi il n'existerait pas sans vous.

L'année 2015 a été chargée. A travers ses membres, le Conseil a été impliqué dans différentes tâches essentielles pour le personnel telles que l'enquête sur la rémunération des agents des services généraux, la campagne contre la réduction de la rémunération et des prestations de la catégorie professionnelle, l'Initiative pour le changement du Haut-Commissariat aux droits de l'homme ainsi que de nombreux autres travaux abordés dans le présent rapport.

Si les résultats ont été globalement positifs, il est clair que le chemin qui reste à parcourir est encore long et semé d'embûches. Mais ne dit-on pas que l'union fait la force ? En travaillant ensemble et en avançant dans la même direction, nous parviendrons à atteindre notre objectif, c'est-à-dire sauvegarder un environnement de travail dans lequel les droits de tous les fonctionnaires sont respectés ; l'ONUG ne peut pas se permettre le luxe de ne pas nous fournir cet environnement, car c'est en ses murs que les débats et les travaux de protection des droits de l'homme sont menés.

Prisca Chaoui  
Présidente  
Conseil de coordination de l'ONUG

## **Le Conseil de coordination de l'ONUG**

### **Membres**

Prisca Chaoui	Présidente
Marko Stanovic	Vice-président
Ian Richards	Secrétaire exécutif
Catherine Peck Arif	Secrétaire exécutive adjointe
Francis Almario	Membre du Bureau exécutif
Mohamed Chiraz Baly	Membre du Bureau exécutif
Samuel Funck-Thomaz	Membre du Bureau exécutif
Gloria Nwabuogu	Membre du Bureau exécutif
Jamshid Gaziyeu	Membre du Bureau exécutif
Mario Apostolov	
Tensai Asfaw	
Mounia Atiki	
Dominique Chantrel	
Samira El Garah	
Yenny Ezquerro	
Elizabeth James	
Kalman Kalotay	
Paul Kelly	
David Kone	
Virginie Noblat-Pianta	
Gabriela Popa	
Slim Rouai	
Syed Shamsie	
Mohssen Touihri	
Sandrine Vilches	

### **Scrutateurs**

Astrit Sulstarova	Président
Tor Bothner	Vice-président
Amelia Delle Foglie	
Evelina Rioukhina	
Oksana Rott	
Oleksandr Svirchevskyy	
Rafik Fathi	
Rohita Yapa	
Yenlin Zhang	

### **Vérificateurs aux comptes**

Serguei Kouzmine  
Yaroslav Bulych

### **Assistant du Conseil**

Froylan Silveira

## I. Enoncé de mission

Lors de l'année passée en revue, le Conseil a travaillé de manière assidue et a atteint plusieurs objectifs. Nous avons agi en tant qu'équipe, en toute transparence et en étroite coopération avec tous les membres du Conseil. Nous avons des comptes à vous rendre, vous qui nous avez élus. Vous trouverez ci-dessous un résumé des différents résultats que nous avons obtenus ; vous pourrez ainsi décider si nous vous avons représentés comme vous le souhaitiez.

La représentation du personnel est un honneur et un privilège qui impliquent de servir et d'agir en toute responsabilité. Nous nous sommes efforcés de mettre à exécution notre programme de travail et d'œuvrer en vue de protéger vos intérêts.

## II. Membres

Le Conseil de coordination représente tous les membres du personnel ; en tant que syndicat, il dépend 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. En vue d'encourager les adhésions, le Conseil a renouvelé une série de partenariats permettant aux membres cotisants de bénéficier de réductions chez Manor, Payot, Pharmacie Populaire, Europcar, Mycolorphone, Léman Pneus, Curves, Gidor coiffure et Aesthetics. Le Conseil a ainsi augmenté le nombre de ses membres cotisants de 14 % l'année dernière (338, contre 296 l'année précédente). Toutefois, Genève reste la ville siège où le pourcentage de membres cotisants est le plus bas du fait de la dispersion territoriale.

Les frais d'adhésion sont déduits directement 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 offertes 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. 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 offerts 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.*

### **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 Chef de la Division des ressources humaines, les différents responsables de départements et des administrateurs 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. L'âge de retraite**

Vous avez été nombreux à exprimer la volonté de pouvoir travailler jusqu'à l'âge de 65 ans (sans porter atteinte aux droits acquis par ceux qui désirent prendre leur retraite à 60 ou 62 ans). Nous avons traité cette question à travers la fédération dont nous faisons partie, la CCISUA, dont le président n'est autre que le Secrétaire exécutif du Conseil.

En août, la Commission internationale de la fonction publique a accepté que le personnel de l'ONU et des institutions spécialisées puisse choisir de partir en retraite à 65 ans. Cette mesure sera mise en œuvre le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Les fonctionnaires qui, actuellement, ont le droit de prendre leur retraite à 60 ou à 62 ans préserveront leurs droits.

Certaines organisations avaient demandé si la retraite à 65 ans pourrait constituer un obstacle à la relève, à la parité et au bon fonctionnement de l'ONU. Les syndicats du personnel ont montré que le relèvement de l'âge de départ en retraite aurait des répercussions limitées, étant donné que l'âge moyen d'entrée à l'ONU est de 41 ans, que la mise en place d'un système amélioré de gestion des performances est prévue et que la parité n'est pas une préoccupation essentielle lors du recrutement.

Par la suite, l'Assemblée générale a ajusté la date de mise en œuvre, qui ne devra pas dépasser le 1<sup>er</sup> janvier 2018 ; les organisations auront toutefois la possibilité d'appliquer la mesure avant ce délai. Si cette décision est décevante, elle permet d'améliorer considérablement la situation. Par ailleurs, nous sommes parvenus à contrer les tentatives de certaines organisations visant à repousser la mise en œuvre à 2020.

Nous aborderons cette question par le biais du Comité Administration-personnel afin d'encourager le Secrétaire général à revenir sur sa position antérieure, à savoir une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Au-delà des débats sur la date, cette décision constitue à la fois une reconnaissance du fait que de nombreux fonctionnaires peuvent encore apporter une contribution importante à 60 ou à 62 ans et une alternative plus transparente à la situation que connaissent de nombreuses organisations, où des effectifs importants continuent à travailler ou sont réengagés après l'âge de 62 ans. En outre, cette décision permet à l'ONU de tenir ses propres engagements en matière de lutte contre l'âgeisme.

## **2. Stabilité contractuelle**

La stabilité contractuelle est l'une des principales préoccupations du Conseil.

Pour ce qui est des fonctionnaires qui étaient auparavant dans la catégorie L ou dans la série 200, le Conseil est intervenu par le biais du Comité Administration-personnel afin que ces fonctionnaires bénéficient de contrats à durée indéterminée. Ce processus de régularisation a été mené l'année dernière, et nous avons travaillé en étroite collaboration avec le personnel et l'Administration, particulièrement au sein de la CNUCED, de l'UNRISD et de la CEE-ONU, afin de garantir la prédictibilité, d'alléger la charge pesant sur les fonctionnaires et d'assurer que ceux-ci puissent se présenter à d'autres postes dans un délai d'un an. Nous nous félicitons que la régularisation ait été couronnée de succès pour tous les fonctionnaires concernés, même si ce processus a d'abord été éprouvant.

Suite à la régularisation des fonctionnaires de catégorie L, nous avons demandé un nouvel examen des contrats continus. Cet examen est en cours.

Nous sommes également intervenus dans des cas où des collègues avaient vu leurs contrats renouvelés pour des périodes inférieures à celles fixées dans les textes.

Le Conseil a aussi relevé le problème dont souffrent certains collègues qui accomplissent des tâches à long terme sur la base de contrats de consultants et a assuré la couverture médiatique de cette question.

## **3. Enquête sur la rémunération des agents des services généraux**

En septembre 2015, une enquête a été menée conjointement par le secrétariat de la Commission internationale de la fonction publique et les différents syndicats et Administrations basés à Genève. L'objectif de cette enquête, effectuée tous les sept ans, consiste à fixer la rémunération des agents des services généraux recrutés localement ; leur rémunération est en effet indexée sur les salaires locaux.

Trois membres du Conseil se sont pleinement impliqués dans la préparation et la mise en œuvre de cette enquête. Il s'agissait tout d'abord d'identifier 20 employeurs locaux afin d'établir des comparaisons dans différents secteurs : organisations publiques à but non lucratif, organisations internationales et non gouvernementales, marketing, finance, transport, stockage et communications, etc. Au vu de la situation actuelle dans le secteur privé, il n'a pas été facile d'identifier les employeurs potentiels ; par ailleurs, une fois identifiés, plusieurs d'entre eux ont refusé de participer à l'enquête. Quant à la méthodologie, complexe, elle impliquait que les parties prenantes suivent deux

formations durant plusieurs jours. Notre Conseil a travaillé directement avec les autres syndicats basés à Genève et s'est impliqué dans les sous-groupes de travail constitués pour différentes tâches telles que la constitution d'une liste des employeurs, la sélection des emplois de référence, l'étude du système fiscal et de la sécurité sociale en Suisse, etc. Par ailleurs, le Conseil a assisté aux entretiens menés avec différents employeurs. Les données recueillies sont actuellement compilées et analysées ; le rapport correspondant sera soumis en mars 2016 à la Commission internationale de la fonction publique.

#### **4. Rémunération de la catégorie professionnelle**

En novembre, la Commission internationale de la fonction publique a présenté à l'Assemblée générale un certain nombre de propositions concernant la rémunération et les prestations des fonctionnaires des catégories professionnelle et de rang supérieur. Si ces propositions, réunies dans un concept d'examen de la rémunération, avaient été appliquées dans leur intégralité, certains fonctionnaires auraient perdu plus de dix pourcents de leur rémunération.

Le Conseil a œuvré par le biais du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCISUA) et de sa fédération-sœur, la FICSA, afin de faire campagne à l'Assemblée générale contre les éléments défavorables contenus dans les propositions. Cette campagne a notamment pris la forme de longues réunions avec des délégués et l'Administration, de notes d'information, de pétitions ainsi que d'activités de communication avec les médias.

Cette campagne a été menée alors même que de fortes pressions étaient exercées par d'importants pays contributeurs pour que les propositions soient adoptées ; certains de ces pays ont même déclaré, initialement, que les coupes proposées n'allaient pas suffisamment loin. Par ailleurs, les administrateurs de certaines organisations étaient présents à New York afin de militer pour l'adoption de la plupart des propositions de réduction des coûts et, plus globalement, le budget de l'ONU a fait l'objet de négociations dont l'examen de la rémunération n'a représenté qu'une part marginale.

Nous sommes parvenus à convaincre l'Assemblée générale d'inverser plusieurs éléments défavorables dans sa résolution portant sur l'examen de la rémunération. Cependant, nous n'avons pas réussi à contrer l'adoption de l'ensemble des propositions de la Commission internationale de la fonction publique.

Un aperçu détaillé des changements a été transmis au personnel le 31 décembre 2015 ; vous le trouverez en Annexe 5 du présent rapport.

#### **5. Evolution des carrières des agents des services généraux**

Le Conseil s'est impliqué dans un projet visant à favoriser l'évolution des carrières des agents des services généraux. Dans le cadre de ce projet, le Conseil a participé à un groupe de travail (GT) mis en place par l'Administration de l'ONUG ainsi qu'à un GT constitué par le Comité Administration-personnel. Au sein de l'ONUG, le GT a tout d'abord identifié les membres du personnel occupant le même poste depuis 10 ans ou plus. Il a ensuite mené des entretiens avec certains d'entre eux (sélectionnés au hasard) pour déterminer pourquoi ils n'avaient pas changé de poste. Différentes questions leur ont été posées : ces fonctionnaires souhaiteraient-ils évoluer, quelles mesures pourraient, à leur avis, être prises pour favoriser leur évolution ? Par ailleurs, ces

fonctionnaires ont été sondés sur les types de formation auxquels ils aimeraient participer.

Le GT du Comité Administration-personnel a élaboré une enquête comportant le même type de questions. Cette enquête a été envoyée à tous les agents des services généraux du Secrétariat ; ses résultats sont en cours de compilation.

## **6. Genève en tant que ville siège**

Le risque que des postes soient redéployés en dehors de Genève reste considérable, particulièrement pour les fonctionnaires assumant des fonctions administratives. Les Etats membres ont exigé que d'importantes économies soient réalisées suite à la mise en œuvre d'Umoja. En outre, un processus d'examen, dont l'objectif est de déterminer les postes qui devront être délocalisés dans des lieux d'affectation moins onéreux, est en cours à New York.

Le Conseil a travaillé avec le Directeur général par intérim sur cette question et a maintenu un contact étroit avec le gouvernement suisse en vue d'identifier les meilleurs moyens de préserver les postes de l'ONU à Genève. Il s'agit d'un objectif important de la politique étrangère de la Suisse. De plus, le Conseil s'est attelé à promouvoir Genève en tant que ville siège dans les contacts réguliers établis avec les Etats membres. La question a aussi été soulevée dans la presse locale (*Le Temps* et *Tribune de Genève*).

Le Conseil a également travaillé avec le Comité Administration-personnel pour garantir que la productivité importante des activités de Genève soit intégrée à l'étude.

## **7. Crèche**

Le travail s'est poursuivi tout au long de l'année écoulée en vue d'exécuter ce projet particulièrement complexe et ambitieux. La Mission suisse demande à présent à ce que le projet envisagé sur le terrain en question soit mis au concours. Dans ce cadre, un collège de différents services cantonaux demande à des architectes locaux de soumettre leurs plans ; un projet est ensuite choisi et concrétisé. Ce système n'est pas idéal pour le Conseil, qui aura un contrôle très limité sur le type de construction ainsi que sur le budget du projet. Cependant, dans un premier temps, et pour essayer de faire avancer ce dossier, une lettre a été envoyée à la Mission suisse afin d'obtenir plus d'informations sur un autre terrain évoqué dans des discussions antérieures et situé non loin du Palais. Par ailleurs, au vu de toutes les difficultés rencontrées, nous envisageons également de transformer en crèche un bâtiment existant aux abords de l'ONU plutôt que de construire une nouvelle structure. Cette alternative nous permettrait de minimiser nos contacts avec la lourde bureaucratie ainsi que les autres obstacles imposés par les autorités du pays hôte.

## **8. Mobilité**

Suite à une résolution de l'Assemblée générale, la mobilité s'applique à partir de 2016. Si elle concerne dans un premier temps le Réseau des affaires politiques et des opérations de maintien de la paix, elle s'appliquera ensuite au fur et à mesure aux autres réseaux d'emplois, et ce jusqu'en 2020, avec le Réseau des conférences. Le passage à la mobilité implique un système de sélection du personnel beaucoup plus centralisé, doté d'une nouvelle infrastructure administrative et d'organes de sélection. Le personnel sera dorénavant réparti dans des réseaux d'emplois.

Aux côtés d'autres syndicats, nous avons exposé nos inquiétudes quant à la composition des réseaux ; ceux-ci ont été revus en tenant compte de nos remarques afin de permettre aux fonctionnaires de se déplacer plus facilement dans leur domaine d'expertise. Nous avons également fait part de nos préoccupations quant au fonctionnement du processus de sélection, présenté comme plus équitable et plus transparent, et au fonctionnement des différents organes de gestion de la mobilité. Une grande partie de ces préoccupations ont trouvé un écho dans le groupe de travail réunissant l'Administration et le personnel ; notre volonté d'éviter que des fonctionnaires passent à des postes associés à de maigres perspectives de financement a été particulièrement entendue.

Nous continuerons à surveiller la mise en œuvre du dispositif de mobilité afin de déterminer les ajustements qui pourraient être pertinents, de répondre aux inquiétudes et de trouver des solutions aux problèmes au fur et à mesure qu'ils se présentent. Cette première année fonctionnant sur la base du volontariat, le nombre de participants devrait être limité. Cependant, à partir de l'année prochaine, les fonctionnaires ayant atteint la durée maximale d'occupation de leur poste au sein de leur réseau d'emplois devront changer de poste ; la résolution préalable des problèmes devient d'autant plus importante dans ce contexte.

## **9. Coupes budgétaires**

L'Assemblée générale a adopté le budget pour l'exercice biennal 2016-2017. Ce budget comporte une coupe de 5 % touchant les postes d'agents des services généraux.

En conséquence, l'ONUG a supprimé 13 postes au sein de sa Division de l'administration et 4 postes au sein de la Commission économique pour l'Europe (CEE). Selon les informations fournies par l'Administration de l'ONUG, des solutions ont été trouvées pour 11 postes : certains fonctionnaires seront transférés sur d'autres postes, certains prendront leur retraite et d'autres recevront des indemnités de départ. Toutefois, dans deux cas, aucune solution n'a encore été proposée. Le Conseil a engagé des négociations avec l'Administration à cet égard et a proposé la mise en place d'un groupe mixte constitué de 3 représentants du personnel et de 3 représentants de l'Administration. Ce groupe sera chargé d'identifier les postes vacants sur lesquels les fonctionnaires concernés pourraient être transférés et, dans le cas où aucun poste ne serait trouvé, d'assurer que l'article 9.6 (e) du règlement du personnel soit pleinement respecté. L'Administration de la CEE a garanti au Conseil que des solutions seraient proposées pour tous les fonctionnaires dont les postes ont été supprimés.

## **10. Processus de sélection pour les postes G-1 à G-4**

Depuis février 2014, un organe par intérim examine les recrutements concernant les postes G1 à G4. L'année dernière, nous avons transmis à l'Administration nos conclusions, nos commentaires et nos suggestions pour améliorer le dispositif. Le groupe a commencé ses travaux et applique, dans toute la mesure du possible, les principes et les règles utilisés au sein des organes centraux de contrôle. Si cette méthodologie n'est peut-être pas parfaite, nous estimons qu'elle permet aux représentants du personnel d'exercer un certain contrôle sur le processus de recrutement pour les postes G1 à G4. Cet organe d'examen est particulièrement important pour Genève en tant que ville siège, puisqu'il s'agit du premier mécanisme de ce genre dans le système.

## **11. Caisse des pensions**

Le Conseil a joué un rôle actif pour contrer les tentatives de l'Administration de la Caisse visant à prendre ses distances par rapport à l'ONU en tentant à nouveau de modifier le mémorandum d'accord la liant à l'Organisation.

En mars, lorsque des accusations sérieuses ont été formulées concernant l'administration de la Caisse, le Conseil et le syndicat du personnel de New York ont demandé au Bureau des services de contrôle interne d'ouvrir une enquête.

Au cours de la réunion du Comité de la Caisse des pensions, au mois de juillet, nous avons encore une fois exposé nos inquiétudes concernant une éventuelle modification du mémorandum. L'Administration s'est également dite préoccupée et a estimé que la modification ne serait pas opportune au vu de la situation.

À l'automne, le versement des pensions à des fonctionnaires venant de prendre leur retraite a pris un retard important suite à la mise en œuvre insatisfaisante d'un nouveau système informatique au sein de la Caisse. Nous avons collaboré avec d'autres syndicats du personnel pour porter ces retards à l'attention du Secrétaire général. Si, à présent, du personnel a été recruté pour résorber l'arriéré, nous devons maintenir la pression qui est exercée, car les retards risquent de persister pendant un certain temps.

## **12. Division de la gestion des conférences**

Le Conseil a réussi à établir un dialogue basé sur la confiance avec l'Administration de la Division de la gestion des conférences (DGC), et fait dorénavant partie du groupe Administration-personnel mis en place par cette Division. En outre, le Conseil a proposé son soutien à deux services de la DGC, d'une part à la Section de la technologie de l'information, qui pourrait fusionner avec le Service des technologies de l'information et de la communication de l'ONUG, et d'autre part au Service linguistique (dans un cas de harcèlement et d'abus de pouvoir).

## **13. Haut-Commissariat aux droits de l'homme**

Le personnel du Haut-Commissariat aux droits de l'homme a demandé au Conseil de le représenter dans l'optique de la restructuration proposée par le Haut-Commissaire, restructuration qui implique la création de centres régionaux.

Afin de formuler des suggestions pour le processus de restructuration, conformément aux lignes directrices de l'ONU en matière de ressources humaines telles que le document ST/SGB/274, nous avons organisé des réunions avec le personnel de chaque division et service du Haut-Commissariat aux droits de l'homme à Genève et avons recueilli les commentaires de nombreux collègues, y compris de fonctionnaires travaillant sur le terrain. Au total, le Conseil a récolté les avis de plus de 250 collègues.

Sur la base du compte-rendu de ces réunions, le Conseil a élaboré une proposition exposant comment les mutations latérales prévues pourraient être réalisées de façon équitable, transparente et sûre sur le plan juridique. Cette proposition, présentée le 8 septembre au cours d'une réunion avec le Haut-Commissaire, n'a malheureusement pas été mise en œuvre.

Toutefois, en parallèle, l'Assemblée générale a demandé un remaniement des modifications proposées, en évoquant un certain nombre de préoccupations liées à un

manque de clarté et de transparence. Ces inquiétudes reflètent celles qui ont été confiées au Conseil par le personnel du Haut-Commissariat.

Nous espérons que les nouvelles propositions seront élaborées sur la base d'une approche plus ouverte et transparente afin qu'un système soutenu à la fois par le personnel et par l'Assemblée générale puisse être mis en place.

## **14. CNUCED**

Le Conseil a été informé d'importants déficits de financement touchant le système de gestion de la dette SYGADE. Cela fait suite à la décision prise par d'importants donateurs de consacrer leurs ressources non plus au développement mais plutôt aux questions de migration.

Le Conseil était particulièrement préoccupé par le fait qu'initialement, le personnel du programme SYGADE manquait d'informations sur la situation financière ainsi que sur les conséquences sur les contrats. Le Conseil a collaboré avec l'Administration de la CNUCED afin d'engager une discussion plus ouverte sur la question, facilitant ainsi l'analyse des répercussions sur le personnel et la définition de mesures appropriées. Nous continuerons à surveiller de près ce processus.

## **15. Bureau de la coordination des affaires humanitaires**

Le Conseil a eu vent de projets du Bureau consistant à fermer l'une de ses sections suite à l'automatisation des processus dans Umoja. Si ces plans avaient été mis à exécution, les fonctionnaires concernés auraient pu perdre leur emploi.

Nous avons exposé nos inquiétudes aux hauts responsables du Bureau de la coordination des affaires humanitaires et leur avons soumis des propositions afin de garantir la sauvegarde des emplois et d'engager une coopération plus étroite avec l'ONUG. Nous suivons de près ce dossier encore en suspens.

## **16. Sécurité**

A maintes reprises, le Conseil a attiré l'attention de l'Administration sur le nombre croissant de problèmes dans la gestion de la Section de la sécurité à Genève ; plusieurs réunions ont été tenues à ce propos. Cela a contribué à la révision des pratiques de gestion au sein de la section.

Le Conseil a également collaboré avec l'Administration pour passer en revue les heures de travail ainsi que le système de rotation des agents de sécurité, conformément aux recommandations du Bureau des services de contrôle interne, et mieux les adapter à Umoja.

Parmi les résultats, que les agents de sécurité ont approuvés au cours d'une réunion générale pour une période d'essai de trois mois, citons de nouvelles heures de travail normalisées qui comprennent le temps dont les agents ont besoin pour se changer, aller chercher une arme et se rendre à leur poste, et un système de rotation légèrement modifié.

Dans le cadre du nouveau système, les heures supplémentaires seront comptabilisées dès que les agents auront passé plus de 7 heures et 20 minutes à leur poste.

Actuellement, les heures supplémentaires ne sont prises en compte qu'au-delà de 8 heures.

## **17. GPAFI**

Comme nous l'avions annoncé, le GPAFI continuera à fournir ses services dans le Palais et sera intégré à l'Association mutuelle des fonctionnaires internationaux. Les détails de cette intégration sont en cours de négociation, et le processus devrait aboutir bientôt.

## **18. 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 réfutation de l'évaluation ePas, de harcèlement, etc. Le Conseil a représenté le personnel devant l'Administration quand c'était nécessaire, généralement pour trouver une solution formelle ou informelle (par voie de médiation) aux problèmes liés au travail. Pour les questions purement juridiques, nous encourageons le personnel à se mettre en relation avec l'Aide juridique au personnel (OSLA).

## **19. Rénovation du Palais (Plan stratégique patrimonial)**

Un important projet de rénovation a été décidé pour le Palais. Il prévoit la rénovation des vieux bâtiments de même que l'édification d'une tour pour remplacer les étages 4 à 10 du Bâtiment E.

Très soucieux de tenir compte des inquiétudes que vous avez exprimées dans l'enquête que nous avons menée, particulièrement par rapport aux pratiques telles que les espaces ouverts et les bureaux partagés, le Conseil a poursuivi ses discussions avec l'équipe du PSP sur la rénovation prévue du Palais. En outre, nous avons rencontré le Comité des commissaires aux comptes à cet égard, et nous avons rédigé un document soulignant votre préoccupation. Ce document a été transmis au CCQAB en votre nom.

Les résultats de l'enquête ont, dans une certaine mesure, été intégrés à la planification des nouveaux bureaux. Les bureaux partagés ne constitueront pas une caractéristique standard du nouvel environnement ; quant aux espaces ouverts, ils seront utilisés en fonction des exigences du travail. Afin d'approfondir ce dernier point, le Conseil a insisté pour que des réunions soient tenues entre le personnel et l'équipe du PSP. Ces séances auront lieu prochainement. Toutefois, les réunions pilotes organisées par l'Administration à la CEE n'ont pas permis d'écarter certaines inquiétudes quant au degré de leur fonction consultative. Sur cette base, le Conseil mettra en place des groupes de discussion à la fois transparents et ouverts afin d'aborder cette thématique.

A notre sens, par principe, la planification des bureaux devrait favoriser la productivité du personnel, et non répondre à une logique d'économies inutiles sur le loyer.

## **20. Prestations octroyées aux partenaires mariés**

En juin 2014, le Secrétaire général a amendé un Bulletin administratif, permettant aux partenaires mariés d'obtenir des prestations comme l'assurance maladie. Un pays a proposé le recours au vote afin d'inverser la décision.

Nous sommes attachés au traitement équitable de tous les fonctionnaires. C'est pourquoi nous avons fait du lobbying contre cette demande de vote avec UN-GLOBE (l'association LGBT de l'ONU), certains pays et le cabinet du Secrétaire général. Nous avons notamment envoyé une lettre conjointe rédigée par les syndicats. Le vote a eu lieu à la fin du mois de mars ; heureusement, il s'est soldé par le maintien des prestations octroyées aux partenaires mariés, que ceux-ci soient du même sexe ou non.

## **21. Sécurité du personnel et hommage rendu aux collègues décédés**

Le Conseil a joué un rôle de chef de file dans les efforts déployés en vue de mieux rendre hommage aux collègues décédés et d'améliorer la sécurité à Genève et sur le terrain.

Durant plusieurs cérémonies commémoratives (Journée internationale des casques bleus des Nations Unies, Journée mondiale de l'aide humanitaire), dans la presse et lors de réunions avec l'Administration, nous avons attiré l'attention sur les nouveaux risques auxquels fait face le personnel de l'ONU, sur l'importance de mettre en berne le drapeau lorsque des collègues décèdent, sur la nécessité de mieux aider les victimes, immédiatement après un incident de même que par la suite, et sur la nécessité de nommer un coroner à l'ONU pour mener des enquêtes sur tous les décès de fonctionnaires en service, de sorte que les leçons soient tirées et que les auteurs de ces crimes rendent des comptes.

La proposition consistant à nommer un coroner à l'ONU fait son chemin au Comité Administration-personnel et des discussions sont en cours. Par ailleurs, le Conseil s'emploie, au sein de la CCISUA, à renforcer le devoir de protection de l'Organisation par rapport au personnel travaillant dans des lieux d'affectation dangereux.

## **22. Nationalité suisse**

En juillet 2014, le Parlement suisse a amendé la loi sur la nationalité : dorénavant, les candidats à la naturalisation devront détenir un permis C. Cette décision mettra la nationalité suisse hors de portée des fonctionnaires de l'ONU ou de leurs enfants, quelle que soit leur durée de résidence en Suisse. Le nouveau texte sera mis en œuvre en 2017.

Le Conseil collabore avec d'autres syndicats du personnel à Genève et se fait conseiller par des experts afin de déterminer les ajustements juridiques qui pourraient être effectués pour permettre aux fonctionnaires ou à leurs familles d'obtenir des permis C dans cette nouvelle situation.

Sur cette base, les syndicats étudient la loi actuelle sur les permis C.

## **23. Taxation de la pension de l'ONU**

Nous avons appris que l'accord de siège conclu en 1952 entre l'ONU et la Suisse a été amendé. Il semble que cet amendement n'ait pas été correct et pourrait être rejeté. Selon l'accord, l'exemption d'impôts des salaires et indemnités de l'ONU ne s'appliquerait pas aux pensions de l'ONU.

Une proposition juridique a été portée à l'attention du Directeur général. Son cabinet se penche actuellement sur la question.

## **24. Protection des dénonciateurs d'abus**

Le Conseil exprime depuis longtemps son inquiétude quant au traitement tant des dénonciateurs d'abus à l'ONU que des dénonciateurs d'abus présumés, y compris des collègues à Genève.

Nous avons joué un rôle de chef de file au sein du groupe de travail du Comité Administration-personnel abordant la protection des dénonciateurs d'abus, avec l'objectif de donner aux fonctionnaires la possibilité de contester juridiquement les décisions visant à ne pas leur conférer de protection contre les représailles.

Les derniers événements, y compris les critiques émises contre le Bureau de la déontologie par le panel examinant la situation en République centrafricaine de même que le jugement de l'affaire Postica c. Secrétaire général, ont renforcé notre position, et nous espérons pouvoir conclure bientôt nos travaux.

## **25. Stagiaires**

L'affaire du stagiaire de la CNUCED qui dormait sous tente a attiré l'attention de la communauté internationale sur la politique de l'ONU consistant à ne pas payer les stagiaires. Le Conseil a travaillé avec des représentants et des groupes de stagiaires afin de fournir conseils, soutien et encouragements et de contribuer à traiter cette question avec des hauts représentants et des délégués.

Le Conseil reconnaît que les stages peuvent être très utiles dans la mesure où ils permettent aux étudiants de mieux connaître l'ONU et les multiples opportunités qu'elle propose. Le Conseil a collaboré avec d'autres syndicats du personnel afin de parvenir à une position commune et de soutenir la mise en place d'une bourse de stage qui couvrirait le coût de la vie et permettrait aux meilleurs étudiants d'effectuer un stage à l'ONU, quelle que soit leur situation financière.

Le Conseil a exploité les médias et les réseaux sociaux pour défendre sa position et est parvenu à faire progresser le débat : la bourse, vue au départ comme la rémunération du travail, est dorénavant considérée comme un moyen de ne pas fermer la porte aux étudiants issus de milieux modestes.

Nous continuons à soutenir des associations de stagiaires afin que cette question soit présentée à l'Assemblée générale.

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

## **1. Clubs et sociétés**

Le Conseil a apporté son soutien (logistique et financier) aux clubs et sociétés de l'ONUG qui ont pu démontrer, selon les principes directeurs du Conseil, que leurs activités profitent aux fonctionnaires. C'est ainsi que nous avons financé notamment l'achat d'équipements adéquats pour les cyclistes et l'aménagement d'une surface de gravier et de sable pour permettre au personnel de pratiquer le tennis de table, la pétanque et d'autres sports d'extérieur. Grâce au Conseil, la salle d'allaitement a également pu être réaménagée avec de nouveaux meubles.

## **2. Salle d'allaitement**

Suite aux demandes exprimées par de nombreux fonctionnaires, la salle d'allaitement (PN.036) a été rénovée. Equipée d'un nouveau réfrigérateur et d'un canapé confortable, cette salle est maintenant plus conviviale pour les femmes qui allaitent.

## **3. *UN Special***

*UN Special* est un magazine du personnel détenu conjointement par les commissions du personnel de l'ONUG et de l'OMS. Suite à un certain nombre de plaintes portant sur la pertinence et la qualité du contenu de ce magazine, le Conseil précédent a réalisé une enquête auprès du personnel et est parvenu à des conclusions comparables.

Chargés de traduire ces conclusions en actes, nous avons souligné la nécessité de prendre en compte les thèmes intéressant le personnel au moment d'élaborer les contenus. Nous avons ainsi collaboré avec le rédacteur adjoint de l'ONUG afin d'identifier d'autres contributeurs à l'ONUG.

Un nouveau rédacteur a été nommé. Avec ses adjoints, il s'efforcera de proposer des contenus toujours plus intéressants véhiculant la perspective du personnel. Cette nouvelle mouture d'*UN Special* pourrait inclure des articles rédigés par des fonctionnaires travaillant sur le terrain, des informations sur les actualités genevoises ayant un impact sur le personnel de l'ONU, des témoignages écrits par des fonctionnaires et, enfin, des analyses portant sur les changements dans l'organisation susceptibles d'intéresser le personnel.

## **4. Fête de printemps pour les enfants**

Plus de 400 enfants sont venus aux tout premiers Jeux olympiques des enfants de l'ONUG. Une fois la flamme olympique en place, les enfants ont participé pendant plusieurs heures à différents jeux et tournois organisés dans le parc. Cette journée s'est achevée par une mini-discothèque et une cérémonie de remise des médailles, pendant laquelle les équipes gagnantes sont montées sur le podium pour recevoir leurs trophées.

## **5. Gala du personnel**

Le Conseil et le SAFI ont financé le Gala du personnel qui a eu lieu le vendredi 13 décembre 2015. Malgré la menace terroriste, les invités sont venus nombreux pour écouter le groupe britannique Incognito et la chanteuse locale Azania. L'espace karaoké international a été très apprécié du personnel, et des boissons ont été servies gratuitement à tous les membres cotisants du Conseil. Pour visionner les vidéos de cette soirée, veuillez cliquer sur le lien suivant : <https://www.youtube.com/channel/UCaebuRjxX9kL6W5ovx2As9w>

## **6. Fête en plein air**

Cet été, le Conseil a organisé une fête en plein air dans le parc du Palais afin de célébrer le 70<sup>e</sup> anniversaire des Nations Unies. Un groupe et un DJ ont été engagés et différentes activités que l'on trouve généralement dans les fêtes de village étaient proposées : tir à l'arc, *slack line*, stands de barbe à papa et de glace, tente à bières, etc. Nous avons également négocié avec l'Administration afin que le personnel bénéficie

d'une pause déjeuner plus longue le jour de la fête. A en juger par vos retours, il semble que cet événement ait été un grand succès. Pour consulter les photos et les vidéos de la fête en plein air, veuillez consulter le lien suivant : <https://www.flickr.com/photos/33381699@N07/albums/72157655592937846>

## **7. Terrain de pétanque et espace dédié au tennis de table**

Le Conseil a inauguré au mois d'août son nouveau terrain de pétanque ainsi que l'espace dédié au tennis de table. La décision d'aménager cet espace, ouvert à l'ensemble du personnel, a été prise suite à l'édition 2015 des Jeux interinstitutions, lors de laquelle plusieurs médailles ont été remportées dans ces deux disciplines.

Une partie de pétanque a été organisée dans le cadre de l'inauguration ; l'équipe menée par Michael Møller, le Directeur général de l'ONUG, s'est imposée par 13 contre 9. M. Møller a fait remarquer que ce nouvel espace constituait un lieu de rencontre idéal pour les fonctionnaires de toutes les organisations et institutions de l'ONU à Genève, et qu'il complétait bien la vue sur le lac ainsi que l'écrin de verdure entourant les bâtiments historiques du Palais des Nations.

L'inauguration a été clôturée conformément à la tradition, avec une bouteille de pastis.

## **8. Salle d'activités**

Plusieurs clubs de l'ONU ont utilisé la salle de sport du 8<sup>e</sup> étage, notamment les clubs de danse, de fitness, de tai chi, de ping pong et de pilates. Devant la demande forte d'espace à consacrer aux activités des clubs, l'Administration a mis à disposition temporairement une salle au 4<sup>e</sup> étage du Bâtiment E. C'est à l'Administration qu'il revient de prendre les décisions quant à l'utilisation de cette salle.

## **9. Club de la Plage de l'ONU**

Le Club de la Plage de l'ONU est une structure très appréciée du personnel, et le Conseil joue un rôle actif dans sa gestion.

Suite à de nombreuses plaintes portant sur la qualité de la restauration fournie par le prestataire de l'ONU, Eldora, au cours de la saison 2014, le Conseil a collaboré avec le comité du Club de la plage et l'Administration de l'ONUG afin de faire appel à un restaurateur indépendant.

Ce nouveau prestataire a commencé son travail pendant la saison 2015, et les retours ont été très positifs, tant en termes de qualité des produits que de service, ce qui s'est reflété dans l'augmentation du nombre d'entrées. Toutefois, à différents égards, la qualité de la restauration devait encore être améliorée ; ce sera chose faite pour la saison 2016.

Par ailleurs, le Conseil collabore avec le Club afin d'élargir la gamme d'activités et de divertissements proposés.

## **10. Chalet Montbovon**

Après l'exposition nationale suisse de 1896, organisée à Genève, un chalet du XVII<sup>e</sup> siècle provenant de Montbovon (canton de Fribourg) a été déplacé dans le parc de l'Ariana. Initialement, des meringues à la crème y étaient servies aux passants. Depuis

la reprise du parc par la Société des Nations, ce chalet a principalement servi de lieu d'entreposage pour les outils des jardiniers.

Sur la base de son programme de travail, le Conseil s'emploie à diversifier les infrastructures mises à la disposition du personnel et, en adéquation avec la nouvelle approche de l'ONUG, à contribuer à ramener de la vie dans le parc pour l'agrément du personnel et des visiteurs. Le Conseil s'est donc entretenu avec l'Administration ainsi qu'avec des prestataires potentiels pour mettre en place une brasserie en plein air (type *biergarten*) au chalet ; ce projet semble faisable. Nous continuerons à travailler sur ce dossier, avec l'objectif d'ouvrir cette brasserie en mai 2016.

## **11. Concerts**

Le Conseil a soutenu la tenue de trois concerts lors de l'année écoulée. La majorité (mais pas la totalité) de ces concerts ont eu lieu à l'heure du déjeuner ; tant des fonctionnaires que des musiciens venus de l'extérieur y ont participé. Ces concerts ont été l'occasion de faire connaître plusieurs styles de musique venus d'un peu partout dans le monde.

## **12. Jeux interinstitutions 2015**

Cette année, les Jeux interinstitutions ont eu lieu en Espagne, au mois d'avril. Le Conseil a contribué financièrement à cet événement à travers la Commission des sports, en remboursant 50 % des frais de voyage aux membres cotisants du Conseil qui ont participé à ces Jeux.

Qu'elle ait monté des équipes seule ou avec d'autres organisations, l'ONUG a remporté des médailles d'or en pétanque, en football et en tennis de table, marquant ainsi une progression par rapport aux éditions précédentes.

## **13. Collectes pour des urgences humanitaires**

Des collectes ont été organisées par le personnel en vue d'aider les victimes du conflit en Syrie (via le CICR), les sinistrés du séisme au Népal (via la Croix-Rouge népalaise et Médecins sans frontières), les enfants victimes d'Ebola en Sierra Leone (via Caritas) et, enfin, les enfants touchés par le *xeroderma pigmentosum* en France. Dans tous les cas, le Conseil a versé des fonds équivalant aux dons du personnel.

## **14. Fonds de solidarité du personnel**

Le Conseil reste le principal contributeur du Fonds de solidarité du personnel. Suite à une demande de financement du Fonds, un montant de 30 000 CHF a été versé pour financer les différentes activités.

## **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**

Au 18 janvier 2016, le 33<sup>e</sup> Conseil de coordination avait diffusé 61 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. Réunions générales**

Le Conseil a tenu plusieurs réunions générales, d'une part, sur des questions intéressant l'ensemble du personnel, telles que notre campagne sur le régime de rémunération et, d'autre part, sur des questions pertinentes pour des sections et départements précis, comme le HCDH, la DGC, la CNUCED et la Sécurité. Cela nous a permis de mieux nous familiariser avec les besoins et les aspirations des fonctionnaires et d'intervenir de manière plus précise auprès de l'Administration.

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

Le site Web contient des 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](http://www.facebook.com/unstaffunions).

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

## **1. Participation**

Tous les membres du Conseil, sans exception aucune, ont contribué à ses activités.

De plus, certains membres ont pu participer à des groupes de travail, à des négociations et à des événements en vue d'établir des contacts avec d'autres syndicats. Presque toutes les décisions ont été votées à l'unanimité, ce qui dénote l'union et les objectifs communs des membres du Conseil. Un tableau retraçant la présence de chaque membre du Conseil aux différentes réunions tenues est annexé à ce rapport.

## **2. Gestion financière**

La Commission financière a tenu des réunions, virtuellement mais régulièrement, ce qui a notamment permis de traiter l'ensemble des paiements en temps et en heure. En outre,

toutes les recommandations faites par les vérificateurs aux comptes ont été mises en application.

### **3. Formation des représentants du personnel**

Grâce aux solides relations entre le Conseil et le Bureau de l'Ombudsman, sept représentants du personnel et membres du Conseil ont bénéficié le 24 novembre 2015 d'une formation en deux parties sur la représentation du personnel dans les situations de conflit. M<sup>me</sup> Deborah Mendez, Directrice de la médiation au Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies à New York, a facilité la tenue du cours. D'autres formations sont en cours d'organisation ; les autres syndicats du personnel basés à Genève y seront invités.

### **4. Représentation au Comité Administration-personnel**

Le Conseil a joué un rôle actif au sein du Comité Administration-personnel, et le Secrétaire exécutif du Conseil est Vice-président du Comité.

Les syndicats travaillent main dans la main avec le Comité et participent de manière conjointe à la rédaction de documents et à la formulation de positions. Ils sont aussi membres de plusieurs groupes de travail. Le rapport a mentionné les questions que le Conseil a soulevées auprès du Comité Administration-personnel.

### **5. Représentation à travers notre fédération, la CCISUA**

Le Conseil a assisté à la 30<sup>e</sup> Assemblée générale du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCISUA) qui s'est tenue à Bangkok, en Thaïlande, en juin 2015. Lors de cette réunion, le Secrétaire exécutif de notre Conseil a été réélu Président de la CCISUA. En jouant un rôle essentiel dans la Fédération, le Conseil a pu contribuer à défendre vos intérêts concernant plusieurs questions telles que la Caisse des pensions, l'âge de la retraite, l'examen du régime de rémunération, etc.

### **6. Relations avec d'autres syndicats à Genève**

Le Conseil a coopéré étroitement avec les syndicats des institutions spécialisées concernant l'enquête sur la rémunération des agents des services généraux et sur des questions concernant Genève et la Suisse, telles que la nationalité suisse et la taxation des pensions.



## 33<sup>rd</sup> UNOG Staff Coordinating Council

## 33<sup>e</sup> Conseil de coordination du personnel de l'ONUG

### Work Programme

*Mindful of these difficult economic times, financial pressures and the many new challenges we face with the implementation of Umoja, we have resolved to prioritize the following objectives this year: In doing so, we will use all forms of staff-management fora that are available to us.*

#### Protecting jobs, promoting careers

Faced with these difficult economic times the Council will:

- defend Geneva as a duty station with Management and Swiss Authorities, highlight its benefits and address the challenges, particularly in relation to the implementation of Umoja and staff whose positions may be at risk;
- push for the GS external hiring freeze and golden handshakes so cuts fall on vacant posts;
- protect posts from being outsourced;
- ensure staff selection rules are applied correctly and strengthen their oversight;
- work with management to identify career bottlenecks for GS staff and expand possibilities; and
- ensure staff needs are taken into account in the implementation of mobility.

#### Support Staff Welfare

There is a proven strong link between the quality of the work environment and the ability of all staff to participate in the workplace to their full productivity. The Council will therefore:

- finalize the permit process for the crèche and move to construction;
- work to improve the implementation and use of flexible working arrangements for all staff, regardless of grade, gender or department;
- ensure the Palais renovations result in offices we want to work in, and don't cram staff together in open space and hot-desking;
- improve the rules against harassment, abuse of authority and discrimination;
- defend the independence of the formal and informal systems of internal justice, and advocate effective protection of whistleblowers;
- support staff by providing advice on legal and ePas issues;
- continue to advocate to member states for the right of current staff to choose whether to retire at 65;
- address new and ongoing issues related to the host country including in relation to Swiss nationality; and
- ensure the UN70 celebrations honour you for making the UN a success.

#### Protecting staff of all categories

The Council will:

- protect family benefits and other entitlements in the compensation review;
- involve ourselves fully in the GS salary survey; and
- defend staff working shifts, nights and weekends.

#### Keeping staff informed and involved

Communication is important. The Council will continue to :

- hold department and thematic townhalls and issue broadcasts on subjects of concern; and
- create a staff magazine you want to read.

## Annexe 2



# 33<sup>rd</sup> UNOG Staff Coordinating Council 33<sup>e</sup> Conseil de coordination du personnel de l'ONUG

## YOUR CONTRIBUTION TO THE STAFF COORDINATING COUNCIL

### Registration Form

#### Why become a dues-paying member of the Staff Coordinating Council?

The UNOG Staff Coordinating Council defends your rights as a staff member of the UN. Your Council makes sure that UN Administration pays attention to the issues that matter to you: mobility, security, salaries, etc.

Thanks to your contribution the Council also finances and makes available to your benefit:

- Staff Gala (free refreshments)
- Children's party (your kids attend for free)
- Interagency Sports Games (your participation is subsidized)
- Legal assistance (in job-related cases)
- For sale / For rent advertisement (free publication of ads)
- SAFI (access to 13% discount the day before the scheduled date)

✓ Plus 10 to 20% discounts, free services, discounted gift cards and more our partners:

Pharmacie Populaire    **5-à-sec**    EVO fitness evolved

Ardentis - cliniques dentaires    MANOR    PAYOT LIBRAIRE

Europcar    MyColorPhone-Online Smartphone Store    Léman Pneus Nyon

Curves    GIDOR COIFFURE    AESTHETICS

More information on the exclusive offers and discounts for our members at

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

---

Think of paying your monthly subscription of CHF 10 by automatic deduction from your salary.

All you have to do is fill in this form and return it to the Council (room C-527), where it will be forwarded to the payroll office. Thank you.

**Yes, I understand how important it is to contribute to my Staff Council and I wish to become a dues-paying member :**

Last name:	First name:
Index #	Signature :
Monthly contribution : CHF 10	

**Annexe 3**



**33<sup>rd</sup> UNOG Staff Coordinating Council**  
**33<sup>e</sup> Conseil de coordination du personnel de l'ONUG**

**Participation aux réunions du Conseil au 18 janvier 2016**

*Membres du Conseil*

*Réunions du Conseil*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ALMARIO Francis	Orange	Orange	Orange	Green	Green	Green	Green	Green	Green
APOSTOLOV Mario	Orange	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Orange	Orange
ASFAW Tensai	Green	Orange	Orange	Green	Orange	Orange	Orange	Green	Orange
ATIKI Mounia	Orange								
BALY Mohamed Chiraz	Green	Green	Green	Green	Green	Orange	Green	Green	Green
CHANTREL Dominique	Green								
CHAOUI Prisca	Green								
DOUMBOUYA Mohamed	Green	Grey	Grey						
EL GARAH Samira	Green	Orange	Orange	Green	Green	Green	Orange	Green	Green
EZQUERRO Yenny	Grey	Green	Orange						
FUNCK-THOMAZ Samuel	Green	Orange	Green	Green	Green	Green	Orange	Green	Green
GAZIYEV Jamshid	Green	Green	Green	Green	Green	Orange	Green	Orange	Green
JAMES Elizabeth	Green	Green	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Green	Orange
KALOTAY Kalman	Orange	Orange	Green	Green	Green	Orange	Green	Orange	Green
KELLY Paul	Green	Green	Orange	Orange	Green	Green	Green	Green	Green
KONE David	Orange	Orange	Orange	Green	Green	Orange	Orange	Orange	Orange
NOBLAT-PIANTA Virginie	Green	Orange	Orange	Orange	Orange	Green	Orange	Orange	Green
NWABUOGU Gloria	Green	Green	Green	Green	Green	Orange	Green	Orange	Green
PECK ARIF Catherine	Green								
POPA Gabriela	Orange	Green	Orange	Green	Green	Orange	Green	Orange	Green
RICHARDS Ian	Green								
ROUAI Slim	Orange	Orange	Orange	Green	Orange	Orange	Green	Green	Green
SHAMSIE Syed	Orange	Orange	Orange	Green	Orange	Orange	Green	Orange	Green
STANOVIC Marko	Green								
TOUIHRI Mohssen	Green	Orange	Green	Green	Orange	Green	Green	Orange	Orange
VILCHES Sandrine	Green	Green	Orange	Green	Orange	Orange	Orange	Green	Green

Présent(e)   
 Absent(e)/excusé(e)   
 Pas un(e) membre à ce moment 

**Annexe 4**



**33<sup>rd</sup> UNOG Staff Coordinating Council**  
**33<sup>e</sup> Conseil de coordination du personnel de l'ONUG**

**Participation aux réunions du Bureau exécutif au 18 janvier 2016**

*Membres du Bureau exécutif*

*Réunions du Bureau exécutif*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
BALY Mohamed Chiraz	Présent																
DOUMBOUYA Mohamed	Présent	Absent	Présent	Absent	Absent	Absent											
GAZIYEV Jamshid	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Absent	Présent	Absent	Absent	Absent	Absent	Absent	Présent	Présent	Absent	Présent	Présent
NWABUOGU Gloria	Présent	Absent	Présent	Absent	Présent	Absent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent						
PECK ARIF Catherine	Présent	Absent	Présent	Présent	Absent	Absent											
RICHARDS Ian	Présent	Présent	Absent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Absent	Présent							
STANOVIC Marko	Présent	Présent	Absent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Absent	Absent	Présent	Présent	Présent	Présent	Présent	Absent	Absent
CHAOUI Prisca	Présent	Absent	Présent	Absent	Absent	Présent	Présent										
JAMES Elizabeth	Présent	Absent	Présent	Absent													
FUNCK-THOMAZ Samuel	Absent																
ALMARIO Francis	Absent	Présent	Présent	Présent	Présent	Absent	Absent	Absent	Absent	Présent	Présent						

Présent(e)   
 Absent(e)/excusé(e)   
 Pas un(e) membre à ce moment 

## Annexe 5



### 33<sup>rd</sup> UNOG Staff Coordinating Council

### 33<sup>e</sup> Conseil de coordination du personnel de l'ONUG

## Aperçu des changements portant sur le régime de rémunération

### Pertes capitales

Le principal changement est l'introduction d'un nouveau système de rémunération unifié pour les grades P & D, à partir de juillet de l'année prochaine. Aucun membre du personnel ne sera immédiatement lésé, et le personnel célibataire aura un léger avantage. Toutefois, l'avancement par **échelon** tous les deux ans au lieu de chaque année après l'étape 7 permettra de réduire la rémunération à long terme. Nous n'avons pas pu empêcher cette décision. En outre, le personnel marié avec des enfants, dont les conjoints travaillent, pourrait subir de petites réductions de salaire car ces personnes quittent l'échelle de dépendance actuelle vers la nouvelle échelle célibataire, avec l'allocation pour enfant qui remplace l'allocation de dépendance. L'augmentation de salaire pour le personnel ayant des **compétences linguistiques** sera remplacée soit par une rétribution en numéraire soit par une récompense non numéraire ; nous allons travailler avec l'Administration pour mieux définir la méthode de rétribution.

Dans le même temps, une proposition de la CFPI visant à augmenter la **prime d'affectation** pour le personnel de grade inférieur a été rejetée par l'Assemblée générale à la demande de l'Administration.

La **prime de rapatriement** nécessitera désormais cinq ans de service au lieu des deux en vigueur, cependant le personnel actuel conserve ses droits.

### Améliorations faites sur les propositions de la CFPI

Nous avons été en mesure de convaincre l'Assemblée générale d'accepter un certain nombre d'améliorations que nous avons faites sur les propositions originales de la CFPI.

Suite à notre analyse montrant que les parents célibataires seraient les plus grands perdants, et que cela pourrait avoir un impact sérieux sur l'équilibre des genres à l'ONU, l'Assemblée générale a annulé la recommandation de la CFPI et a décidé d'introduire une **allocation de parent(e) célibataire** de six pour cent. Cela correspond à l'indemnité accordée au personnel marié dont le ou la conjoint(e) ne travaille pas. Ceci a été introduit malgré l'argument de la CFPI selon lequel l'identification de parents célibataires serait « administrativement complexe ».

Nous avons également fait valoir que les réductions proposées de **l'incitation à la mobilité** réduiraient l'attrait de la mobilité géographique. En conséquence, l'Assemblée générale a accepté d'augmenter l'allocation de 25 pour cent pour ceux qui en sont à leur quatrième affectation et de 50 pour cent pour ceux qui en sont à leur septième mouvement géographique.

## Annexe 5



### 33<sup>rd</sup> UNOG Staff Coordinating Council

### 33<sup>e</sup> Conseil de coordination du personnel de l'ONUG

La proposition de la CFPI d'abolir le **congé accéléré au foyer** n'a pas été approuvée dans son intégralité. En réponse à nos préoccupations, l'Assemblée générale a décidé de le conserver, mais seulement pour le personnel dans la catégorie des lieux d'affectation D et E qui ne sont pas couverts par le cadre du R & R.

En ce qui concerne le **soutien à l'éducation**, la CFPI a proposé deux options pour le remboursement des frais de scolarité et d'inscription. Nous avons réussi à convaincre l'Assemblée générale d'adopter l'option la plus généreuse qui, à 40 600 \$, offre un taux de remboursement de 75 pour cent des frais de scolarité et d'inscription. Les montants plus faibles bénéficieront d'un taux de remboursement plus élevé, contrairement à aujourd'hui. Nous restons toutefois préoccupés par le fait que des coûts inévitables, qui dans certains lieux d'affectation sont importants, tels que le transport et la nourriture, ne sont pas couverts ; et nous tenons à attirer l'attention de l'Administration sur ce point à l'avenir. Nous regrettons de vous informer que le personnel dans les lieux d'affectation de siège n'obtiendront les frais d'internat que pour l'enseignement primaire et secondaire, et ceci dans des circonstances exceptionnelles. Nous allons travailler avec l'Administration pour mieux définir les circonstances exceptionnelles, en gardant à l'esprit que le personnel est de plus en plus mobile. Nous allons également travailler avec l'Administration pour nous assurer que les frais d'évaluation de capital seront remboursés.

La CFPI a fait des propositions pour instaurer des primes en espèces, dans un **nouveau système de rémunération**, devant être financées par le ralentissement de la progression des avancements. Nous avons fait valoir avec succès que ces propositions étaient irréalisables. Cela a conduit l'Assemblée générale à renvoyer cette proposition à la CFPI.

Beaucoup d'entre vous étaient préoccupés par les propositions visant à augmenter de dix pour cent les salaires du personnel de niveau **Sous-secrétaire général et Secrétaire général adjoint**. L'Assemblée générale a ordonné que ces salaires soient gelés.

En outre, **toutes les allocations** seront dégelées le 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour le personnel des services généraux et le 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour le personnel P et D. Ces allocations n'ont pas été revalorisées pendant les trois dernières années.

Sur une question connexe, l'Assemblée générale a décidé que le personnel à bord à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 sera en mesure de choisir de **partir en retraite à 65 ans**. Alors que la CFPI avait décidé de 2017, un lobby des principaux pays contributeurs au budget de l'ONU a voulu repousser cette date à l'horizon 2020, ce qui a échoué, et le compromis de 2018 a été obtenu. La résolution laisse également aux institutions la flexibilité d'opérer ce changement plus tôt si elles le souhaitent ; nous allons en discuter avec l'Administration.

## Annexe 5



### 33<sup>rd</sup> UNOG Staff Coordinating Council

### 33<sup>e</sup> Conseil de coordination du personnel de l'ONUG

#### Les perspectives

Vos représentants à travers le CCISUA et la FICSA ont l'intention de participer activement à la surveillance et à l'examen du nouveau régime de rémunération. À cette fin, l'Assemblée générale a demandé à la CFPI de « poursuivre son approche inclusive » avec les représentants du personnel et les autres acteurs.

Parmi nos préoccupations, citons l'impact du nouveau régime de rémunération sur la santé du personnel. Le groupe des directeurs médicaux de l'ONU avait exhorté l'Assemblée générale à procéder à une évaluation de l'impact médical des propositions de la CFPI sur le personnel. La recommandation des médecins n'a pas été prise en compte.

Nous allons également surveiller la décision de l'Assemblée générale demandant à ce que la CFPI fasse rapport sur la façon dont les changements affectent l'équilibre des genres et la mobilité géographique. L'Assemblée générale n'était pas convaincue que la nouvelle structure soutiendrait l'objectif d'un équilibre paritaire de 50/50 à tous les échelons, ou l'amélioration de la diversité.

Nous allons examiner de façon approfondie les implications juridiques du nouveau régime dans le cadre de vos droits acquis.

Dans l'année à venir, nous aurons besoin de votre témoignage et de vos expériences concernant les changements, y compris les effets sur les salaires, la mobilité et vos points de vue sur la santé et le bien-être. Nous suivrons également de près et participerons à l'examen par la CFPI des salaires et des conditions des services généraux et des catégories apparentées, ainsi que du personnel national.

À une époque où l'on vous demande de faire plus avec moins, la protection de votre salaire et de votre pension est notre principale préoccupation, et nous continuerons à faire de notre mieux dans ce but.

Nous continuerons de vous soutenir et de vous représenter.