



## **Le 32<sup>ème</sup> Conseil de coordination**

L'année en revue

**2014-2015**

20 January 2015

**A la mémoire de Nazir Koheallee  
Collègue de la Sécurité et membre du Conseil**

## Préface

L'année écoulée a été particulièrement chargée pour le Conseil. Nous nous sommes fondés sur le mandat que vous nous aviez donné et sur vos commentaires. Et ainsi, les membres du Conseil et des volontaires se sont-ils activés sur tous les fronts tels que la protection des salaires et indemnités, la garantie de la stabilité contractuelle, la sauvegarde de notre Caisse des pensions ou l'amélioration de l'environnement de travail.

Dans le même temps, nous avons été confrontés à un environnement économique caractérisé par un Franc suisse fort, des contraintes budgétaires et l'introduction d'Umoja. Par conséquent, les fonctionnaires à Genève se sont vus obligés de travailler de manière encore plus assidue afin de faire leurs preuves. La mobilité accrue des fonctionnaires entre Genève et d'autres villes sièges nous a poussé à intensifier nos activités auprès d'autres syndicats pour garantir la promotion des intérêts du personnel.

Un développement important a marqué cette année, à savoir la reprise du dialogue constructif avec l'Administration, ce qui nous a permis de représenter vos intérêts concernant un large éventail de questions. Le présent rapport fait état de la situation.

En conclusion, force est de constater qu'en tant que fonctionnaires, nous aspirons tous à mettre nos compétences et 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 en avant pour l'atteinte de 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 du personnel de  
l'ONUG

Le fait même de lire ce rapport montre que vous portez un intérêt particulier au travail du Conseil. Cela signifie aussi que vous êtes un ardent défenseur du Conseil qui voudrait savoir ce qu'ont fait les représentants du personnel tout au long de l'année écoulée.

Ce rapport est une tentative de répondre à vos attentes et un moyen pour vous montrer d'une manière claire et brève qu'a fait le Conseil en 2014 et comment il a défendu vos intérêts. Le présent rapport contient une longue liste des résultats qui ont été atteints, en partie grâce au rôle instrumental qu'a joué le Conseil. De plus, le Conseil a travaillé de manière unie et a pris la majorité de ses décisions à l'unanimité. C'est cette union qui lui a permis d'agir de manière claire et sur la base d'un mandat solide que le Bureau a adroitement exécuté. Cela ne représente qu'une partie des raisons qui sous-tendent l'efficacité du Conseil. C'est ainsi que derrière chaque activité et réalisation, vous trouverez un groupe de collègues qui ont apporté du soutien à notre travail, qui ont dédié leurs temps et compétences, qui ont prodigué des conseils et ont fait part de leurs commentaires.

Sans votre soutien et vos commentaires, le Conseil et les représentants du personnel n'auraient pas pu jouer ce rôle de chef de file et la liste des réalisations citée dans ce rapport aurait dû être réduite de moitié. Le Conseil compte sur vous en tant que fonctionnaires pour aller de l'avant dans la défense de vos droits et intérêts. Le Conseil compte sur votre soutien et solidarité. Nous espérons que ce rapport va vous encourager à nous apporter davantage de soutien et nous attendons vos commentaires pour savoir que pourrait améliorer le Conseil lorsqu'il représente chacun de vous.

Jamshid Gaziyeu  
Président  
Conseil de coordination de l'ONUG

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

### **Membres**

Jamshid Gaziyeu	(Président)
Elizabeth James	(Vice-Président)
Ian Richards	(Secrétaire exécutif)
Catherine Peck Arif	(Secrétaire-exécutif adjoint)
Mohamed Doumbouya-Fode	(Membre du Bureau exécutif)
Mohamed Chiraz Baly	(Membre du Bureau exécutif)
Ahmed Ghailan	(Membre du Bureau exécutif)
Slim Rouai	(Membre du Bureau exécutif)
Gloria Nwabuogu	(Membre du Bureau exécutif)
Virginie Noblat-Pianta	
Tensai Asfaw	
Mounia Atiki	
Yaroslav Bulych	
Prisca Chaoui	
Vladislav Chouvalov	
Raymund Flores	
Didier Fortis	
Samuel Funck Thomaz	
Paul Kelly	
Serguei Kouzmine	
David Koné	
Dan Lin	
Alexandre Skourikhine	
Marko Stanovic	
Sandrine Vilches	

### **Scrutateurs**

Astrit Sulstarova (Président)  
Orsolya Danka (Vice-Président)  
Amélia Delle Foglie  
Rafik Fathi  
Rohita Yapa  
Jean-Pierre Courault  
Tor Bothner

### **Vérificateurs aux comptes**

Ivana Milicevic  
Franck Portier  
Jerome Vabres  
Philip Thomas

### **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 fait siennes plusieurs réalisations. Nous avons travaillé ensemble en tant qu'équipe, en toute transparence et en coopération étroite entre tous les membres du Conseil. Nous avons des comptes à vous rendre, vous qui nous aviez élus. Ci-dessous un résumé des différents résultats que nous avons obtenus, un résumé qui vous permettra de voir si nous vous avons représentés tout comme vous le souhaitiez.

La représentation du personnel est un honneur et un privilège qui implique de servir et agir en toute responsabilité. Nous nous sommes efforcés de mettre en 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 et 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 le syndicat et vous faites preuve d'une grande solidarité pour la cause des droits des fonctionnaires.

Le Conseil a déployé d'importants efforts pour augmenter le nombre de ses membres cotisants. En vue d'encourager l'adhésion au Conseil, ce dernier a négocié des offres de réduction avec Manor, Payot, Pharmacie principale, Europcar, Mycolorphone, Lemman Pneus, Curves, Gidor (coiffure) et Aesthetics. Suite à cela, le Conseil a augmenté le nombre de ses membres cotisants de 29% (de 234 à 301). 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 déduites directement de la rémunération mensuelle et pour devenir membre, il suffit juste de remplir le formulaire annexé à ce rapport. Ce formulaire se trouve aussi sur le site internet du Conseil. Ces frais s'élèvent à 10 francs suisses par mois 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 vous avez les bénéfices 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 du Conseil peuvent profiter de ces réductions la veille.
- Participation gratuite à la fête des enfants
- Boissons de bienvenue offertes et un bon pour un repas durant la fête du personnel.
- Si vous faites partie d'un club avec 15 membres cotisants, votre club peut obtenir une subvention annuelle du Conseil.

*Pour devenir membre cotisant du Conseil, prière de remplir le formulaire qui se trouve dans l'Annexe 2 du présent rapport.*

### **III. Défendre les intérêts du personnel**

En tant que syndicat représentant le personnel, le Conseil peut être consulté sur toutes les questions qui affectent la carrière, le bien-être et les conditions de travail des fonctionnaires. 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 réunions informelles avec le Directeur-Général par intérim 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 des vidéo conférences avec le Secrétaire général, le Vice-Secrétaire général, le directeur de cabinet du Secrétaire général, le secrétaire général adjoint à la gestion, les Sous-secrétaires général à la gestion des ressources humaines et à la gestion du changement et les membres de leur équipe en plus du Sous-secrétaire général pour les investissements dans la Caisse de pensions.

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

#### **1. L'âge de retraite**

Beaucoup d'entre vous ont exprimé leur volonté de pouvoir choisir de travailler jusqu'à l'âge de 65 ans (sans porter atteinte aux droits acquis de ceux qui désirent prendre leur retraite à 60 ou 62 ans). Nous avons traité de cette question à travers la fédération dont nous faisons partie, c'est-à-dire la CCISUA dont le président n'est autre que le Secrétaire-exécutif du Conseil. Lors d'une réunion avec la Commission internationale de la fonction publique, nous avons insisté à ce que cette dernière respecte sa recommandation visant à mettre en application cette décision au plus tard en 2016 et nous avons eu gain de cause. De plus, nous avons réussi à obtenir le soutien du Secrétaire général dans cet effort. Nous sommes revenus sur cette question lors de réunions avec des délégués à l'Assemblée générale en leur montrant des recherches qui démontrent que ce changement dans la politique n'aura pas un impact négatif sur la performance, ni sur la diversité géographique ou du genre. L'Assemblée générale a accepté le principe d'un départ à la retraite à 65 ans pour ceux qui le désirent. Toutefois, suite à l'opposition acharnée de certaines organisations, l'Assemblée a demandé à la Commission de revoir la date de mise en application et de soumettre une recommandation amendée. Nous sommes en train de travailler avec la Commission pour nous assurer d'une mise en application le plus tôt possible.

#### **2. Relations Administration-personnel**

Suite à une dure campagne, les droits de négociation du personnel ont été restaurés. C'est ainsi que lors de l'année écoulée, le Conseil a organisé plusieurs événements et pétitions, rédigé des articles dans la presse, assuré une couverture médiatique de la question, contacté des syndicats en dehors de l'ONU et établi des contacts avec les Etats membres. De plus, le Conseil a été le chef de file dans la négociation du nouveau

cadre relatif aux relations entre le personnel et l'Administration et dans l'établissement d'un dialogue continu avec l'Administration (qui a été couvert par The Guardian et Le Temps). Selon ce nouveau cadre, les représentants de l'Administration doivent désormais avoir un mandat pour parvenir à un accord au nom du Secrétaire général et les résultats du travail du Comité Administration-personnel doivent être exécutés ou soumis à nouveau aux négociations.

### **3. Stabilité contractuelle**

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

Le Conseil a aidé un grand nombre de fonctionnaires, y compris du Haut-Commissariat aux Droits de l'homme, à obtenir des contrats continus à un moment où une évaluation initiale les avait injustement exclus suite à une mauvaise interprétation des règles sur le congé sans solde. Le Conseil a toujours encouragé les responsables à avoir recours aux nouvelles règles qui permettent de conclure des contrats de 5 ans pour des fonctionnaires qui ont déjà à leur solde cinq ans de service de qualité et dont le processus de sélection a déjà été validé par les organes paritaires de contrôle.

Quant aux fonctionnaires qui ne remplissent pas ces critères, le Conseil est intervenu en leur faveur lorsque leurs contrats ont été renouvelés pour moins de deux ans sans aucune justification.

Pour ce qui est des fonctionnaires qui étaient dans la catégorie L ou dans la série 200, nous avons œuvré de manière étroite avec les concernés et l'Administration afin de faciliter le changement de leurs contrats en contrats à durée indéterminée. Ce processus est actuellement en cours et le Conseil a attiré l'attention de l'Administration à Genève et à New York aux inquiétudes du personnel vis-à-vis l'importance de la prédictibilité, l'allègement du fardeau que porte le fonctionnaire et la garantie pour ce dernier de pouvoir se présenter à un autre poste dans un délai d'un an. Au bout du compte, le nouveau statut contractuel permettra aux fonctionnaires d'avoir des contrats continus. Toutefois, il faut reconnaître que cette expérience a été éprouvante pour plusieurs personnes concernées.

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 une couverture médiatique de la question.

### **4. Appendices B**

Les appendices remontent aux années 60 et 70 du siècle dernier et contiennent des incohérences entre la version française et anglaise. L'Administration a lancé un processus d'examen de ces Appendices avec tous les responsables de Sections où les Appendices sont appliqués. Le Conseil est activement engagé dans un processus de consultation à ce sujet et a tenu plusieurs réunions avec les fonctionnaires concernés.

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

Les agents des services généraux sont payés selon un système de comparaison avec les salaires des employeurs locaux. Une enquête a lieu chaque 7 ans afin de fixer la meilleure rémunération pour les agents des services généraux. Contacter les bons

employeurs et les persuader de l'importance de partager les informations est fondamental pour nous. Selon le programme de travail du Conseil, il faut que nous soyons pleinement impliqués dans cette enquête sur la rémunération. Trois membres du Conseil ont suivi une formation de trois jours pour se familiariser avec la méthodologie statistique complexe qui sera utilisée dans l'enquête. Nous avons aussi mis en place un groupe de travail avec d'autres syndicats à Genève pour avoir une meilleure représentation des agents des services généraux des toutes les organisations présentes à Genève. Suite à l'envoi d'un broadcast, nous avons été mis en contact avec de bons employeurs sur lesquels nous pouvons compter pour l'enquête. Toutefois, il nous faut trouver davantage d'employeurs.

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

Le Conseil a travaillé aux côtés d'autres syndicats et a rencontré des délégués d'Etats membres à New York concernant cette question. L'Assemblée générale a décidé de ne pas réduire les salaires de la catégorie professionnelle. Elle a laissé la situation entre les mains de la Commission internationale de la fonction publique afin de gérer la marge (différences entre les salaires des Etats Unis et nos salaires), de sorte à ce qu'elle revienne à 15%. Les Etats-Unis voulaient que la moyenne de la marge des 5 dernières années soit de 15%. Toutefois, comme la marge annuelle dépasse depuis plusieurs années les 15%, cela aurait dû entraîner une baisse des salaires de 8% :

Le Conseil s'active à travers la CCISUA pour défendre les intérêts du personnel dans le cadre de l'enquête sur la rémunération.

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

Cette question représente un grand défi pour nous, surtout au vu de l'appréciation du Franc suisse et de l'impact d'Umoja sur la centralisation et le redéploiement des postes. Cela peut avoir un impact sur tous les fonctionnaires travaillant dans l'Administration et spécialement les agents des services généraux.

Le Conseil a travaillé avec le Directeur général par intérim sur cette question et a maintenu le contact avec le gouvernement suisse en vue d'identifier les meilleurs moyens de préserver les postes 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 différents contacts établis avec les Etats membres. La question a aussi été soulevée dans la presse locale (Le Temps et Radio Suisse Romande)

## **8. Crèche**

Le travail s'est poursuivi tout au long de l'année écoulée en vue d'exécuter ce projet complexe et ambitieux. Un architecte a été mandaté de tracer les plans finaux et de lancer le processus de demande de permis de construction. Dans le même temps, plusieurs consultations se sont tenues avec la Mission suisse, et à travers elle, avec plusieurs départements cantonaux en vue de finaliser les questions en suspens concernant plusieurs points tels que la proximité avec de vieux immeubles, les espaces de parking, l'accès à la route principale et le zonage. Une fois toutes ces questions en ordre, nous serons en mesure de présenter une demande officielle pour l'obtention d'un permis de construire. La Mission suisse nous a prévenu que le processus d'autorisation du PLANNNN prendrait environ un an.

## **9. Mobilité**

La mobilité s'appliquera en 2016 au Réseau des affaires politiques et des opérations de maintien de la paix et au fur et à mesure sur les autres réseaux de fonctions et ce jusqu'en 2020 lorsque la mobilité s'appliquera au réseau des conférences. Nous avons, aux côtés d'autres syndicats, exposé nos inquiétudes quant à la composition des réseaux et ces réseaux vont être revus en tenant compte de nos remarques. Cela affectera les fonctionnaires du Haut-Commissariat aux droits de l'homme. De plus, suite à notre intervention, une mesure de transition a été introduite selon laquelle l'exigence d'avoir effectué au moins un transfert géographique avant de présenter sa candidature à un P5 ne sera pas applicable avant 2021. Par ailleurs, les fonctionnaires qui seront affectés à une ville siège qu'ils n'ont pas choisie pourront faire recours et la discrimination dans une ville siège du fait du genre, de l'orientation sexuelle, de la race et d'autres facteurs sera prise en compte en plus des questions médicales et autres. Quant aux postes financés par des sources imprévisibles, ils risquent de ne pas faire partie du système de mobilité. Beaucoup de détails sont en cours d'examen par un groupe de travail constitué de l'Administration et du personnel et nous y jouons un rôle actif.

## **10. Coupes budgétaires**

L'Assemblée générale a avancé ses projections quant aux coupes que le Secrétaire général risque de proposer dans le budget 2016-2017. Notre objectif est de défendre les fonctionnaires de sorte à ce que personne ne perde son travail. C'est pourquoi nous avons mené des discussions ouvertes avec l'Administration afin de s'assurer que tous les postes vacants seront pourvus et que les fonctionnaires qui désirent partir plus tôt pourront négocier leurs indemnités de départ. Nous avons insisté sur un gel du recrutement externe pour les agents des services généraux, ce qui risque d'être mis en vigueur sous peu.

Pour ce qui est des fonctionnaires qui occupent des postes financés par des ressources extrabudgétaires et dont la disponibilité n'est pas certaine dans le futur comme il est le cas pour Le Haut-Commissariat aux droits de l'homme, leur situation a fait l'objet de plusieurs rencontres avec l'Administration afin de sauvegarder le maximum de postes. Toutefois, il reste beaucoup de travail à faire sur cette question.

## **11. Processus de sélection pour les postes G1-G4**

Le Conseil relevé par le passé un grand nombre de problèmes qui ont affecté les fonctionnaires G1-G4, du fait du manque de contrôle sur les décisions de sélection les concernant. Malgré l'accord conclu entre les syndicats et l'Administration sur la nécessité d'un organe d'examen qui se charge des cas de sélection dans cette catégorie, aucune politique officielle n'a été adoptée à ce jour concernant cette question. C'est pourquoi nous avons momentanément créé un mécanisme consultatif officieux qui s'occupe des cas de sélection pour ces grades. Ce groupe d'examen est entré en fonction le 6 février 2014 et examine depuis lors les recrutements pour les postes G1-G4.

Le groupe de travail est particulièrement important pour Genève en tant que ville siège, puisqu'il s'agit du premier mécanisme de ce genre dans le système. Cependant, nous estimons que des améliorations peuvent être introduites dans le fonctionnement de ce mécanisme, ce sur quoi nous allons travailler.

## **12. Caisse des pensions**

Le Conseil a joué un rôle actif pour contrer les tentatives de l'Administration de la Caisse des pensions visant à changer la nature de ses liens avec l'ONU.

Ces tentatives visaient à faire de la Caisse des pensions une institution distincte avec un règlement du personnel qui lui est propre, ce qui aurait pu avoir un impact négatif sur les membres de la Caisse des pensions. Le Conseil a réussi à contrecarrer ces tentatives grâce à une pétition qui a reçu 14000 signatures.

Le Conseil s'active aux côtés d'autres syndicats pour s'assurer que la Caisse des pensions restera administrée par l'ONU et selon ses règles.

## **13. 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 et a tenu plusieurs réunions à ce propos et plus particulièrement pour ce qui est de la rotation des agents de la sécurité. L'accord conclu lors du Comité paritaire de négociations requiert de l'Administration de mettre un projet de politique sur l'horaire de rotation et sur les exigences des opérations, quitte à ce que des consultations soient menées avec le Conseil.

Malgré l'accord conclu avec l'Administration, il y a eu une tentative de nommer des agents de sécurité de manière unilatérale et sans aucune consultation. Le Conseil a contrecarré cette tentative. Le Conseil est toujours dans l'attente d'une proposition sur la rotation. Cette dernière aurait dû nous parvenir en novembre 2013 afin de nous permettre de mener les négociations nécessaires.

L'Administration a aussi indiqué son intention de revoir les heures de travail dans la Section de la sécurité. Le Conseil fait partie d'un groupe de travail en la matière et a demandé des informations aux agents de sécurité, ce qui lui a permis de conclure que les heures de travail des agents n'étaient pas toutes comptabilisées.

## **14. GPAFI**

Nous avons promis de faire de notre mieux pour empêcher le départ du GPAFI de l'enceinte de l'ONU. Cela aurait menacé l'existence du GPAFI. Nous avons mené des négociations intenses avec l'Administration à ce propos et sommes heureux de vous informer que la situation est réglée. Par conséquent, le GPAFI continuera à fournir ses services aux fonctionnaires dans le Palais et une proposition a été faite qu'il fasse partie de l'Association mutuelle des fonctionnaires internationaux.

## **15. Soutien apporté aux fonctionnaires**

Le Conseil a assuré le soutien et la représentation à un grand nombre de fonctionnaires concernant des questions juridiques et autres relatives au harcèlement et au Système de gestion de la Performance. Dans certains cas, le Conseil a été en mesure d'octroyer une assistance juridique et financière pour aider des fonctionnaires, membres cotisants du Conseil, à mener des batailles sur des cas spécifiques et emblématiques déferés devant le Tribunal du contentieux administratif. Nous rappelons aux fonctionnaires

l'importance d'obtenir l'avis du Conseil et de consulter l'OSLA sur des questions juridiques le plus tôt possible.

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

Un important projet de rénovation est prévu pour le Palais. Ce projet englobera les vieux bâtiments de même que l'édification d'une tour pour remplacer les étages de 4 à 10 du Bâtiment E.

Le Conseil est inquiet des conséquences que pourraient avoir ces rénovations sur les nouveaux bureaux et craint de voir la pratique des espaces ouverts et des bureaux partagés importée de New York.

Le Conseil a mené une enquête qui a montré que les fonctionnaires n'étaient pas satisfaits de ces arrangements. Les recherches confirment cette opinion et montrent que, pour le type de travail entrepris à Genève, les espaces ouverts et les bureaux partagés risquent d'affecter la productivité des fonctionnaires et de porter atteinte à leur bien-être tout en favorisant la transmission de maladies dans leur rang.

Le Conseil a soulevé cette question auprès des délégués participant à l'Assemblée générale, des autorités suisses et de l'Administration de sorte à ce que la nature du travail et des interactions entre les fonctionnaires soit prise en compte dans le processus de planification.

## **17. Un environnement de travail sain et favorable à la famille**

Le Conseil a œuvré, surtout au sein de la CEE et de l'UNOG, en vue de promouvoir les formules de travail flexibles dans les différents Départements et ce quels que soient le grade, le sexe ou la fonction occupée. Le Conseil a continué son travail sur les questions relatives à la santé et la sécurité au travail. Une grande partie de ce travail visait à démontrer aux responsables que les formules de travail flexibles sont en mesure d'améliorer la productivité, du fait de la confiance que place le responsable dans ses subordonnés.

Le Conseil est aussi intervenu en vue d'élargir la portée du congé pour l'adoption d'un enfant de sorte à ce que si les deux parents qui adoptent sont fonctionnaires, ils puissent jouir chacun de 8 semaines de congé.

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

En juin 2014, le Secrétaire général a amendé un Bulletin administratif, ce qui permet 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 avant et après Noël et ce avec UN-GLOBE (l'association des LGBT de l'ONU), avec certains pays et avec le cabinet du Secrétaire général. Nous avons envoyé une lettre conjointe rédigée par les syndicats. La demande de vote a été reportée et nous sommes de l'avis que cela est dû au fait que l'idée de revenir sur les droits du personnel ne reçoit pas le soutien espéré au sein de l'Assemblée générale.

## **19. 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 rendre un meilleur hommage aux collègues décédés et d'améliorer la sécurité à Genève et sur le terrain.

Durant plusieurs cérémonies commémoratives (Kaboul, Alger, Journée internationale des casques bleus des Nations Unies, Journée mondiale de l'aide humanitaire et autres) et lors de réunions avec l'Administration, nous avons attiré l'attention de l'Administration sur ce qui suit : les nouveaux risques auxquels fait face le personnel de l'ONU, l'importance de mettre en berne le drapeau de l'ONU lorsque des collègues décèdent et la nécessité de nommer un coroner à l'ONU pour mener des enquêtes sur tous les cas de décès de fonctionnaires en service de sorte à ce que les leçons soient tirées et que les auteurs de ces crimes rendent des comptes.

Le Conseil a organisé une cérémonie spéciale à la Place des Nations pour rendre hommage aux 11 collègues de l'UNRWA tués à Gaza. La même cérémonie a eu lieu dans les bureaux de l'ONU partout dans le monde. Une lettre sur la question des fonctionnaires tués par des forces d'états membres a été envoyée au Conseil de sécurité, ce qui a mené à l'adoption d'une résolution relative aux enquêtes en cas de décès des membres du personnel. De plus, un article traitant de la question a été publié dans le Huffington Post.

De manière plus générale, le Conseil a souligné le registre peu glorieux de l'ONU en la matière, en publiant des statistiques indépendantes provenant de Humanitarian Outcomes et qui ont révélé que 267 collègues (sans compter les casques bleus) ont été attaqués et tués lors de la dernière décennie.

Le Conseil est aussi intervenu dans le groupe de travail de l'ONU sur les mercenaires et a lutté aux côtés d'ONG et de la presse pour réduire de manière importante le recours de l'ONU aux services des compagnies de sécurité privées et favoriser le recours aux forces militaires professionnelles.

De plus, le Conseil a coopéré avec d'autres syndicats pour assurer, tout au long de l'année, une couverture médiatique de la question de la sécurité du personnel.

## **20. Congés de l'ONU**

Suite à une demande présentée par certains états membres pour octroyer des jours fériés à l'occasion du Yom Kippour, du Diwali, du Gurbud et du Noël orthodoxe et cela au détriment des congés locaux, le Conseil a mené une campagne qui a consisté à envoyer une lettre à l'Assemblée générale, publier un article dans le Huffington Post et établir des contacts avec plusieurs délégations. Suite à cela, l'Assemblée générale a décidé de garder intacts les jours fériés locaux.

## **21. Obtention du permis Ci suite au vote de la Suisse sur l'immigration**

Selon l'interprétation des résultats du vote qui a eu lieu sur l'immigration l'année dernière, le système des quotas risque de s'appliquer sur les permis Ci qui permettent aux conjoints et enfants des fonctionnaires de l'ONU de travailler sur le marché local. Nous

avons soulevé cette question dans les médias (Le Temps) et auprès du Directeur général. Il semble que les autorités genevoises traitent de la question au niveau du gouvernement fédéral qui est en train d'élaborer un projet de loi en la matière. Nous sommes en train de suivre de plus près la question car nous estimons que tout conjoint doit avoir accès au marché de travail.

## **22. 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 risque d'être rejeté. Selon cet accord, l'exemption d'impôts des salaires et indemnités de l'ONU ne s'appliquerait pas aux pensions de l'ONU.

Comme promis, nous avons obtenu un avis juridique sur la question et nous avons appris que le rejet de l'amendement est impossible. Les pensions de l'ONU ne sont pas officiellement considérées comme les salaires et les indemnités et par conséquent la légalité de la clarification est inutile. L'accord de siège entre l'ONU et l'Autriche mentionne spécifiquement l'exemption d'impôts pour ce qui est de la pension ainsi que des salaires et indemnités. De plus, un échange de lettres entre l'ONU et la Suisse en 1987 prévoit une exemption d'impôts si la pension est prise sous forme forfaitaire mais pas si elle l'est sous forme de revenu mensuel (cela est bon savoir pour ceux d'entre vous qui l'ignorez).

L'exemption du revenu de la pension requiert la renégociation de l'accord de siège et cette approche nous semble être la plus adéquate.

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

Le Conseil a joué un rôle chef de file au sein de la Fédération pour introduire une réforme relative à la protection des dénonciateurs d'abus. Par conséquent, l'Administration a reconnu que la politique menée par le Bureau de l'éthique n'était pas suffisamment solide. Le Conseil a élaboré un document de discussion sur les meilleurs moyens d'aller de l'avant. Ce document a été soumis au Comité Administration-personnel et a été couvert par certains médias. De plus, son contenu est en cours d'examen au sein de l'Assemblée générale. Le Conseil continuera ses efforts de sorte à ce que les dénonciateurs d'abus jouissent d'une protection adéquate et immédiate en cas de représailles.

## **24. Contrôle en matière des droits de l'homme**

Pour ce qui est du contrôle en matière des droits de l'homme, le Conseil a joué un rôle fondamental. C'est ainsi que les fonctionnaires pourront désormais faire des commentaires sur les améliorations tant attendues dans le contrôle du registre des candidats en matière des droits de l'homme. Par le passé, l'implication du personnel avait fait l'objet de résistance. Cette question sera examinée en profondeur au sein du Comité Administration-personnel pour s'assurer que les procédures de contrôle seront plus robustes, que les fonctionnaires auront droit à une procédure régulière et que les règles adéquates seront mises en place concernant la confidentialité.

## **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'ONU qui ont pu démontrer, selon les principes directeurs du Conseil, que leurs activités profitent aux fonctionnaires. C'est ainsi que nous avons fourni des tables de ping pong pour l'extérieur et l'intérieur, des instruments et équipements musicaux, des kits de sport, cela sans oublier le soutien pour la participation aux Ligues locales, pour les concerts et activités culturelles ainsi que pour le fitness.

### **2. UN special**

Conformément aux Statuts du magazine qui exigent une rotation du leadership entre l'ONUG et le l'OMS, une représentante du personnel de l'OMS a été élue Editeur en chef du magazine en octobre 2013 et l'ONUG a été représenté à travers l'Editeur adjoint. Cela a provoqué plusieurs difficultés tout au long de l'année, puisque la présence de l'ONUG n'a pas pu être garantie malgré les efforts déployés par l'Editeur adjoint. Le Conseil a organisé une enquête pour avoir votre avis sur plusieurs questions comme le contenu du magazine et autre. Nous sommes en train de chercher une solution pour nous assurer que le contenu du magazine soit plus axé sur le personnel. Ainsi, le magazine publiera-t-il des articles rédigés par des fonctionnaires travaillant sur le terrain, d'autres relatant ce qui se passe à Genève et qui a un impact sur le personnel de l'ONU ou qui font état des derniers développements intéressant le personnel.

### **3. Journée des Nations Unies**

Le Conseil a organisé et financé les célébrations dans le cadre de la Journée des Nations Unies. Ces célébrations ont été l'occasion de mettre la lumière sur les activités des clubs, associations et autres et d'encourager les clubs à cibler davantage de membres. Plusieurs clubs/organisations de bénévoles ont pris part aux manifestations comme le Club du Golf, le Club de ping pong, le Club de musique, le Club de la Plage de l'ONU, le Club de Yoga, le Club de fitness, le Club de photographie, le Club de football, le Club de Badminton, le Club du livre arabe, ex-Tempore, le Fonds du personnel des Nations Unies 1% pour le développement et autres. Le Conseil avait tenu un stand pour promouvoir ses activités.

### **4. Journée du volontariat**

Le Conseil a organisé une journée pour montrer les efforts de certains collègues qui consacrent leur temps libre et leur expertise au service d'une cause en dehors de leur lieu de travail. La journée a été l'occasion de rencontrer des organismes de bienfaisance qui promeuvent le bien-être des communautés locales ou partout autre dans le monde, d'organiser une collecte de fonds à travers la vente de produits artisanaux, d'écouter un concert de jazz et d'assister à une démonstration d'une opération de lutte contre le feu donnée par un groupe de fonctionnaires bénévoles.

## **5. Fête de Pâques pour les enfants**

Pour la première fois et pour des raisons indépendantes de la volonté du Conseil, la fête annuelle des enfants a été reportée jusqu'à Pâques. Plus de 400 enfants y étaient présents et ont participé à la grande chasse à l'œuf en présence du Lapin de Pâques et ils ont pu profiter de jeux à l'extérieur, d'un mini-disco et d'un spectacle. Les commentaires reçus ont été si positifs que le Conseil a mené une enquête qui a montré la volonté du personnel d'organiser dorénavant la fête des enfants à Pâques.

## **6. Gala du personnel**

Le Conseil et le SAFI ont financé le Gala du personnel qui a eu lieu le vendredi 12 décembre 2014. Plus de 1500 personnes y ont pris part sur le rythme de la musique de Mime Machine, de Djoog et d'un DJ. Des boissons de bienvenue ont été servies et les membres cotisants du Conseil ont eu des bons pour un repas et une boisson gratuits.

## **7. Salle d'activités**

Les rénovations thermiques du Palais ont entraîné l'utilisation de la salle d'activités du 8ème étage comme bureau. Le Conseil a travaillé avec l'Administration pour utiliser un espace afin de poursuivre les activités des clubs de pilates, danse, fitness et ping pong. Lorsque les rénovations se sont achevées, le Conseil a pu aider les clubs à recouvrer la salle du 8ème étage.

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

Nous avons reçu plusieurs plaintes en 2014 pour ce qui est de la qualité de la restauration à la Plage de l'ONU. Après enquête, nous avons compris que cela était dû aux difficultés que rencontre un grand restaurateur comme DSR à gérer un petit restaurant qui dépend des aléas du temps. Le Conseil a aidé le Club de la Plage de l'ONU à obtenir l'accord de l'Administration pour changer de restaurateur.

## **9. Concerts**

Le Conseil a soutenu la tenue de huit concerts lors de l'année écoulée. La majorité mais non la totalité de ces concerts ont eu lieu à l'heure du déjeuner et y ont participé des fonctionnaires et des musiciens venus de l'extérieur. Ces concerts ont été l'occasion de faire connaître plusieurs styles de musique venus d'un peu partout dans le monde. Durant certains concerts, des collectes ont eu lieu en faveur de causes humanitaires.

## **10. Jeux Interinstitutions 2014**

Les jeux interinstitutions ont eu lieu cette année à New York en avril 2014. Le Conseil a contribué financièrement à cet événement à travers la Commission des Sports, en remboursant 50% des frais de voyage des membres cotisants du Conseil qui ont pris part à ces Jeux.

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

Des collectes ont été organisées en vue d'aider les victimes des inondations en Serbie (le Conseil a arrondi la somme collectée) et les victimes du conflit en Syrie. Dans les deux cas, les sommes collectées ont été versées au CICR.

## **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 du soutien et commentaires qu'il reçoit. Nous vous avons tenus informés sur toutes nos positions et sur toutes les questions qui vous affectent ou risquent de vous affecter, Nous avons prêté une oreille attentive à vos inquiétudes et vos commentaires nous ont enrichis. Nous avons fait bon usage des outils de communication à notre disposition.

### **1. Broadcasts**

Jusqu'au 8 janvier 2015, le 32ème Conseil de Coordination avait diffusé 93 broadcasts, contre 67 en 2013 et 14 en 2008 lorsque la pratique du Broadcast a été introduite. Ces broadcasts avaient pour objectifs d'informer les fonctionnaires des développements les plus récents et/ou de connaître leurs avis. Nous sommes heureux de voir que vous avez apprécié ces informations régulières et le Conseil s'engage à améliorer sa communication avec le personnel.

### **2. Réunions générales et séances d'informations**

Le Conseil a tenu plusieurs réunions générales avec le personnel dans des sections et départements précis, afin de nous permettre de mieux se familiariser avec les besoins et les aspirations des fonctionnaires et afin de nous permettre d'intervenir de manière auprès de l'Administration.

Des séances d'informations conjointes ont été organisées avec l'Administration sur des sujets précis tels que le processus de sélection, le harcèlement, le système de justice interne, la gestion de la performance, les contrats continus et de 5 ans. Ces séances ont été un succès de par le nombre de participants et ont démontré l'impact positif de la collaboration entre l'Administration et les syndicats.

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

Le site web du Conseil contient des informations mises à jour sur les activités du Conseil, ainsi que d'importants documents, des listes de contact, des informations sur les réunions organisées et sur les services offerts 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. Il s'agit d'une page mise en place avec d'autres syndicats pour diffuser des informations à un public aussi large que possible : [www.facebook.com/unstaffunions](https://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 prendre part à des groupes de travail, à des négociations et des événements en vue d'établir des contacts avec d'autres syndicats. De plus, il y a eu un grand nombre de propositions, qui ont été votées à l'unanimité, ce qui dénote de l'union et du partage de mêmes objectifs entre les 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 aidé le Conseil à avancer sur la voie menant à l'adoption des Normes comptables internationales pour le service public (IPSAS) afin de garantir un degré plus élevé de transparence et de reddition des comptes. De plus, le Conseil a revu et mis en application toutes les recommandations faites par les vérificateurs aux comptes.

La Commission a tenu des réunions régulières, en face à face ou virtuellement. Toutes les communications et les informations ont été systématiquement partagées avec tous les membres du Conseil.

Le Règlement du Conseil stipule que l'année financière débute le 1er décembre et d'achève le 30 Novembre. Les comptes ont été clos et ont été soumis aux vérificateurs aux comptes pour vérification. Nous allons envoyer un Broadcast contenant les états financiers ainsi que le rapport des vérificateurs aux comptes une fois reçu.

### **3. Enquêtes**

Une enquête a été menée sur les arrangements de travail flexibles, sur le travail à temps partiel et sur les bureaux et vous avez été informés de ces résultats. Vos commentaires seront utilisés dans les discussions relatives au Plan patrimonial stratégique. Une autre enquête a été menée concernant UN Special (cf. les informations ci-dessous)

### **4. Réforme du Conseil**

Le Conseil a passé en revue la règle en vigueur sur la tenue d'élections chaque année. Il a fait remarquer que les autres syndicats de l'ONU organisent des élections chaque deux ans. Il a conclu qu'un mandat de deux ans sera moins perturbant et lui permettra de parachever son travail sur des questions clés. Le Conseil a approuvé de soumettre la question à un référendum, dont le résultat sera contraignant pour le prochain Conseil.

### **5. 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 de 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.

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

Le Conseil a assisté à la 29ème Assemblée générale du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCISUA) qui s'est tenue à Rome en Italie en avril 2014. Lors de cette réunion, le Secrétaire-exécutif de notre Conseil a été élu Président de la CCISUA. En jouant un rôle essentiel dans la Fédération, le Conseil a réussi à contribuer à défendre vos intérêts concernant plusieurs questions tel que la Caisse des pensions, l'âge de la retraite, l'examen du régime de rémunération par la Commission internationale de la fonction publique, etc.

## **7. Relations avec d'autres syndicats à Genève et ailleurs**

Le Conseil a travaillé en étroite coopération avec les syndicats des Nations Unies, surtout sur la question de la sécurité, de la mobilité, de la délocalisation, de l'âge de la retraite, de la réduction du budget et son impact sur le personnel ainsi que sur d'autres questions. Cela s'est fait à travers le Comité Administration-personnel et à travers la CCISUA.

A Genève, le Conseil a coopéré 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. De plus, le Conseil a contribué à l'organisation d'un évènement sur la Place des Nations en solidarité avec le Président du syndicat de l'OMPI qui a été licencié à cause de ses activités syndicales.



## **Programme de travail**

*Le Conseil, tenant compte des difficultés économiques actuelles et des différents défis découlant de l'application d'Umoja en 2015, a décidé de se fixer les objectifs prioritaires énumérés ci-dessous. Pour ce faire, le Conseil aura recours à toutes les voies de communication disponibles entre l'Administration et le personnel et saisit cette opportunité pour réaffirmer combien il est convaincu de l'importance d'établir des relations entre l'Administration et le personnel conformément au droit international des droits de l'homme et aux droits fondamentaux au travail de l'OIT.*

### **Protéger les emplois**

Au vu des difficultés économiques actuelles, le Conseil fera en sorte de :

- défendre Genève, en tant que lieu d'affectation, auprès de l'Administration et des autorités suisses, tout en soulignant les bénéfices tirés et les défis à relever, en particulier pour ce qui est de l'application d'Umoja, et soutenir le personnel dont l'emploi est menacé ;
- promouvoir le déploiement des contrats permanents et contrats fixes de 5 ans et gérer le problème des contrats précaires.

### **Promouvoir le bien-être du personnel**

Il existe un lien fort entre la qualité de l'environnement de travail et la capacité de tous les membres du personnel à mettre leur productivité au service du lieu de travail. C'est pourquoi, le Conseil s'efforcera de :

- finaliser le plan de financement de la crèche et démarrer sa construction,
- améliorer les arrangements de travail flexible de sorte à ce que tous les membres du personnel en tirent profit, quel que soit le genre, le grade ou le département ;
- travailler avec l'Administration pour la mise en place d'espaces de travail adéquats dans le cadre du Plan stratégique patrimonial ;
- Intensifier les efforts pour garantir une tolérance zéro face au harcèlement, l'abus d'autorité et la discrimination ;
- garantir l'indépendance des mécanismes formels ou informels de justice interne et promouvoir une protection efficace des dénonciateurs d'abus ;
- soutenir le personnel en fournissant des conseils sur les questions de nature juridique ou celles relatives au e-Pas ;
- poursuivre le plaidoyer auprès des états membres pour ce qui est du droit des membres du personnel de prendre leur retraite à 65 ans ;
- défendre l'éventuelle fermeture du GPAFI ;
- revoir les lignes directrices relatives au financement des clubs;
- revoir le Règlement intérieur du Conseil;
- s'attaquer aux questions actuelles et émergentes relatives à l'état hôte, y compris le résultat dernier vote sur l'immigration ainsi que l'imposition des pensions.

### **Défendre le personnel de toutes les catégories**

Le Conseil tâchera de

- promouvoir un plan de mobilité fondé sur l'incitation ;
- défendre les ajustements de poste à Genève, protéger les indemnités familiales et autres prestations et s'impliquer pleinement dans l'enquête 2015 sur les salaires des services généraux ;
- participer à l'examen du nouvel Appendice B pour garantir la protection du personnel et consulter le personnel chargé de la sécurité sur la politique de rotation.

### **Garder le personnel informé et impliqué**

La communication est importante. Le conseil continuera de

- tenir des réunions thématiques générales (Townhall) et à diffuser des broadcasts sur des sujets intéressant le personnel.

**Annex 2**



**32nd UNOG Staff Coordinating Council  
32e 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 the following exclusive offers from our partners:

 10% discount voucher + 10% discount in CHF 100 gift cards	 20% to 60% discount depending on the brand
 10% discount vouchers	 16% discount on the exclusive rate already given to UN staff members
 Permanent 10% discount on all products without prescription or promotion	 10% discount voucher
 Exemption on fees of CHF 249 for an annual subscription	 10% discount on laser treatments + free cosmetologist consult
 10% discount on repair of smartphones and other services	More offers are coming shortly.

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 : <b>CHF 10</b>	

*After filling out the form, please send it by internal mail to office C-527, Palais des Nations.*

### Annex 3



## 32nd UNOG Staff Coordinating Council 32e Conseil de coordination du personnel de l'ONUG

### Présence aux réunions du Conseil au 22 Janvier 2015

Membres du Conseil	Réunions du Conseil								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ALMEIDA Patricia	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)
ASFAW Tensai	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)
ATIKI Mounia	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)
BALY Mohamed	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)
BULYCH Yaroslav	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)
CHAOUI Prisca	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)
CHOUVALOV Vladislav	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)
DOUMBOUYA-FODE Mohamed	Présent(e)								
FLORES Raymund	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)
FORTIS Didier	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)				
FUNCK THOMAZ Samuel	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)
GAZIYEV Jamshid	Présent(e)								
GHAILAN Ahmed	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)
HUA Zhongchao	Absent(e) / excuse(e)								
JAMES Elizabeth	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)
KELLY Paul	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)
KOHEEALLEE Nazir	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)
KONE David	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)
KOUZMINE Serguei	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)					
LIN Dan	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)
NOBLAT-PIANTA Virginie	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)				
NWABUOGU Gloria	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)
PECK ARIF Catherine	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)							
RAMES Dominique	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)						
RICHARDS Ian	Présent(e)								
RIOUKHINA Evelina	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)				
ROUAI Slim	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)
SKOURIKHINE Alexandre	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)						
STANOVIC Marko	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)
TOUIHRI Mohssen	Absent(e) / excuse(e)								
VILCHES Sandrine	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)

Présent(e)	
Absent(e) / excuse(e)	
N'était pas membre à ce moment	

**Annex 4**



**32nd UNOG Staff Coordinating Council**  
**32e Conseil de coordination du personnel de l'ONUG**

**Présence aux réunions du Bureau exécutif au 22 janvier 2015**

*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	18	
BALY Mohamed Chiraz	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)													
DOUMBOUYA-FODE Mohamed	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)
GHAILAN Ahmed	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)
NWABUOGU Gloria	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)
PECK ARIF Catherine	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)										
RICHARDS Ian	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)
ROUAI Slim	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)											
GAZIYEV Jamshid	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)
JAMES Elizabeth	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Présent(e)	Absent(e) / excuse(e)	Présent(e)	Présent(e)

Présent(e)   
 Absent(e) / excuse(e) 