



34^{ème} Conseil de coordination du personnel de l'ONUG

Année sous revue

2016-2017

23 janvier 2017

Sommaire	<i>Page</i>
Préface	4
Composition	5
I. Enoncé de mission	6
II. Membres	6
III. Défendre les intérêts du personnel	7
1. Nouveau secrétaire général	7
2. Age de retraite	8
3. Caisse des pensions	9
4. Protection des dénonciateurs d'abus	10
5. Abus sexuels	11
6. Réduction des effectifs	12
7. Bureau de la coordination des affaires humanitaires	13
8. UNISDR	14
9. UNRISD	14
10. Rénovation du Palais (Plan stratégique patrimonial)	14
11. Examen de la rémunération des agents des services généraux	15
12. Evolution des carrières des agents des services généraux	15
13. Dispositif de prestation de services centralisée	15
14. Groupe G1 à G4	16
15. Rémunération de la catégorie professionnelle	16
16. Ajustement de poste	17
17. Mobilité	17
18. Indemnité pour frais d'études	18
19. Congé parental	19
20. Bureau de l'aide juridique au personnel	19
21. Groupe chargé de la gestion des relations avec le personnel	19
22. Groupe sur le bien-être du personnel	19
23. Sécurité	19
24. Soutien apporté aux fonctionnaires	20
25. Droits des locataires	20
26. Crèche	20
27. Cyclistes	20
28. Impact du régime fiscal français sur le personnel	21
29. Stagiaires	21
IV. Soutien aux activités relatives au bien-être du personnel	22
1. Clubs et sociétés	22
2. <i>UN Special</i>	22
3. Fête de printemps pour les enfants	22
4. Gala du personnel	22
5. Fête en plein air	22
6. Concerts	23
7. Jeux interinstitutions 2016	23
8. Collectes pour des urgences humanitaires	23

9.	Fonds de solidarité du personnel	23
V.	Communication avec le personnel	23
1.	Broadcasts	23
2.	Réunions générales	24
3.	www.staffcoordinatingcouncil.org	24
VI.	Rendre le Conseil plus fort et plus efficace	24
1.	Participation	24
2.	Gestion financière	24
3.	Représentation au Comité Administration-personnel	24
4.	Représentation à travers notre fédération, la CCISUA	25
5.	Relations avec d'autres syndicats à Genève	25
	Annex 1. Programme de travail	26
	Annex 2. Formulaire d'inscription	28
	Annex 3. Feuille de présence aux réunions du Conseil	29
	Annex 4. Feuille de présence aux réunions du Bureau exécutif	30

Préface

L'année écoulée a été particulièrement chargée pour la représentation du personnel, notamment en raison des réformes.

Les réformes héritées de l'Administration précédente, telles que la mobilité, l'examen de la rémunération et le dispositif de prestation de services centralisée ont été mises en place ou connaissent leur phase finale ; chacune de ces réformes implique des défis et des difficultés considérables qu'il convient de surmonter.

En même temps, nous avons jeté les bases d'une relation à la fois constructive et productive avec le nouveau Secrétaire général, qui s'est fixé pour objectif de venir à bout du borbier bureaucratique dont il a hérité.

L'année écoulée a également été mouvementée du point de vue de la représentation du personnel à l'Assemblée générale. Non seulement nos efforts ont porté leurs fruits concernant la Caisse des pensions et le dispositif de prestation de services centralisée, mais ils nous ont aussi permis de contrecarrer les projets de l'Administration précédente visant à saper l'évolution des carrières.

L'environnement financier extérieur n'a pas été clément, et nous sommes intervenus dans le cadre de plusieurs projets de restructuration et de réduction des effectifs afin de défendre les droits du personnel et de nous assurer que les nouvelles règles mondiales fondées sur la transparence et l'équité que nous avons négociées sont bien appliquées en cas de réduction des effectifs.

Enfin, nous avons œuvré en plaçant les intérêts du personnel au premier plan. Ainsi, nous avons notamment fait adopter de nouvelles règles de protection des dénonciateurs d'abus, avons milité pour que les salaires ou les allocations évoluent conformément aux hausses à l'externe, tout en veillant à ce que Genève demeure une ville-siège productive où il fait bon travailler.

Ian Richards
Secrétaire exécutif
Conseil de coordination de l'ONUG

Cette année, votre Conseil a travaillé d'arrache-pied pour défendre vos intérêts au niveau mondial, comme le Secrétaire exécutif l'a indiqué plus haut.

Ces efforts déployés à l'échelle mondiale ne nous ont pas empêchés de vous représenter activement au niveau local.

Nous avons défendu vos intérêts dans les situations de réduction des effectifs ou de restructuration. Nous vous avons également représentés dans notre combat commun en vue d'obtenir un nouveau bâtiment qui réponde à vos besoins et à vos exigences au travail.

Nous vous avons représentés activement au sein de tous les organes mixtes, qu'ils concernent votre bien-être ou les procédures de sélection.

Nous vous avons accompagnés à chaque fois que vous êtes venus nous demander de l'aide afin de résoudre des problèmes en lien avec le travail.

Vous nous avez accordé votre confiance, et nous avons fait tout notre possible afin que vous puissiez toujours compter sur vos représentants.

Nous poursuivrons notre combat, avec vous, afin de protéger vos droits en tant que fonctionnaires internationaux.

Dominique Chantrel
Président
Conseil de coordination de l'ONUG

Composition du 34^e Conseil de coordination de l'ONUG

Représentants du personnel

Dominique Chantrel	Président
Paul Kelly	Vice-président
Ian Richards	Secrétaire exécutif
Prisca Chaoui	Secrétaire exécutive adjointe
Catherine Peck Arif	Membre du Bureau exécutif
Gloria Nwabuogu	Membre du Bureau exécutif
Jamshid Gaziyeu	Membre du Bureau exécutif
Marko Stanovic	Membre du Bureau exécutif
Mohamed Chiraz Baly	Membre du Bureau exécutif

Almario Francis
Apostolov Mario
Benayed Slim
Dos Santos José
El Garah Samira
Funk Thomaz Samuel
James Elizabeth
Kalotay Kalman
Mellet Johnny
Patrick Magnin
Popa Gabriela
Rouai Slim
Sarah Jordan
Shamsie Syed
Touihri Mohssen
Vesterman Claire
Vilches Sandrine

Scrutateurs

Astrit Sulstarova	Président
Tor Bothner	Vice-président
Ahmed Darwish	
Amelia Delle Foglie	
Liang Guoyong	
Madeleine Cieniewicz	
Mark Pryce	
Neil Cumming	
Oleksandr Svirchevskyy	

Vérificateurs aux comptes

Philip Thomas
Ronald Quero
Ivana Milicevic
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. Malgré des opinions parfois divergentes, qui constituent une source d'enrichissement, tous les membres du Conseil ont agi en tant qu'équipe, en toute transparence et en étroite collaboration. 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 du personnel de l'ONUG 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. Par ailleurs, de nouveaux partenariats ont été mis en place avec 5-à-sec, Ardentis cliniques dentaires, EVO fitness gym, Silhouette Gym, Ideal Line Versoix, Matelas Tempur, Easycycle, Sold-Sports et Peugeot-ByMyCar Acacias.

Le Conseil a ainsi augmenté le nombre de ses membres cotisants de 2 % l'année dernière (340, contre 333 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 automatiquement de la rémunération mensuelle. Pour devenir membre, il suffit de remplir le formulaire annexé au présent rapport. Ce formulaire se trouve également sur le site Internet du Conseil. Les frais s'élèvent à 10 francs suisses par mois seulement pour tous les fonctionnaires.

Le Conseil fournit une carte de membre aux membres cotisants. Avec cette carte, vous profitez des réductions 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 (13 %). Les membres cotisants du Conseil peuvent profiter de ces réductions la veille.
- Participation gratuite à la fête des enfants.
- Boissons de bienvenue et bon pour un repas 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 Directeur de la Division de l'administration, le Chef de la Division des ressources humaines et les différents responsables de départements à Genève.

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

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

1. Nouveau Secrétaire général

Nous avons beaucoup œuvré afin d'établir une relation positive avec le nouveau Secrétaire général, António Guterres, car nous sommes conscients qu'il sera important d'entretenir de bonnes relations avec lui au cours du prochain cycle de réforme.

Aussi avons-nous salué la décision de M. Guterres d'organiser sa première réunion en qualité de Secrétaire général avec les syndicats du personnel, et ce dans l'heure qui a suivi son entrée dans le bâtiment des Nations Unies. Lors de cette séance, nous avons formulé les demandes suivantes :

- Simplifier la mobilité afin de recruter et de déployer les fonctionnaires plus rapidement et rendre le dispositif plus commode pour le personnel ;
- Faire fonctionner le système de gestion des performances ;
- Mieux protéger les dénonciateurs d'abus ;
- Protéger les fonctionnaires dans le contexte du dispositif de prestation de services centralisée ;
- Progresser dans le domaine de la parité entre les sexes et de la diversité géographique ;
- Veiller à ce que les hauts responsables soient tenus de rendre des comptes ;
- Obtenir de meilleures conditions de travail et de rémunération pour le personnel temporaire et les consultants ;
- Répondre aux coupes budgétaires affectant la rémunération du personnel de la catégorie professionnelle, du service mobile et des services généraux ainsi que des administrateurs recrutés sur le plan national (NO) ;
- Accroître la sécurité du personnel ;

- Permettre aux fonctionnaires des services généraux et du service mobile ainsi qu'au personnel NO de postuler à des postes P ;
- Défendre la Caisse des pensions ;
- Relancer les relations entre l'Administration et le personnel.

Certaines de ces propositions étaient contenues dans un document rédigé par les syndicats du personnel en réponse à l'appel de M. Guterres à une ONU simplifiée, plus décentralisée et plus flexible dotée d'un personnel plus motivé, protégeant mieux les dénonciateurs d'abus et assurant tant la parité entre les sexes que la diversité géographique de son personnel.

M. Guterres s'est engagé à essayer de trouver des solutions aux questions soulevées au cours de la séance, ainsi qu'à améliorer les relations entre le personnel et l'Administration. Il a également déclaré qu'il serait toujours disponible pour dialoguer.

Le nouveau Secrétaire général a promis de trouver un terrain d'entente concernant les problématiques qui, traditionnellement, sont susceptibles d'opposer le personnel et l'Administration, comme la stabilité des contrats et la gestion des performances.

Il s'est également engagé à faire tout son possible pour venir en aide aux fonctionnaires travaillant dans les régions les plus isolées et les plus dangereuses.

Enfin, il a fait remarquer que l'ONU devrait démontrer sa capacité à se réformer et à gagner en efficacité.

En tant que syndicats du personnel, nous avons la conviction que ce sont les actions et leur effet qui comptent, aussi nous suivrons de très près la suite des événements. Cela dit, cette première séance a été positive et a rompu avec le passé.

En outre, nous nous sommes assurés de son engagement lors d'une réunion générale mondiale puis d'une réunion générale à Genève, ainsi qu'au cours d'une séance privée avec lui, également à Genève.

2. Age de retraite

Suite à des efforts intenses déployés dans le cadre de la Commission de la fonction publique internationale puis de l'Assemblée générale, cette dernière a accepté que les fonctionnaires devant actuellement partir à la retraite à 60 ou à 62 ans aient la possibilité de choisir un départ à 65 ans, tout en conservant leurs droits acquis. L'Assemblée a décidé que cet arrangement entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2018 au plus tard.

Lors de la séance d'avril du Comité Administration-personnel, nous avons fait valoir que, sur la base de discussions antérieures avec le Secrétaire général, cet arrangement devrait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Quant à elle, l'Administration a plaidé pour le 1^{er} janvier 2018 en invoquant le cycle budgétaire. Les membres du comité n'ayant pu parvenir à un accord, et conformément aux règles applicables, il revenait au Secrétaire général de prendre la décision finale concernant la date.

En décembre, l'Administration a annoncé officiellement que la mise en œuvre commencerait le 1^{er} janvier 2018, en confirmant que les droits acquis resteraient valables. L'arrangement fixe l'âge obligatoire de cessation de service à 65 ans pour tous les fonctionnaires travaillant après le 1^{er} janvier 2018. Les fonctionnaires en droit de prendre leur retraite à 60 ou à 62 ans sans réduction de leur retraite pourront, à tout moment, informer l'Administration par écrit s'ils souhaitent exercer ce droit, y compris en cas de retraite anticipée.

3. Caisse des pensions

L'année écoulée s'est bien terminée, dans la mesure où l'Assemblée générale a pris des mesures formelles afin de résoudre les problèmes à la Caisse des pensions de l'ONU.

Dans sa résolution adoptée à la fin de l'année dernière, l'Assemblée générale a :

- Rejeté les nouvelles règles financières proposées par le Comité mixte de la Caisse. Nous avons fait valoir que ces règles constitueraient une première étape vers la sortie de la Caisse du système des Nations Unies, qu'elles permettraient à la Caisse de choisir un vérificateur aux comptes n'étant pas issu du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) et, enfin, qu'elles contourneraient les règles onusiennes en matière de passation de marchés.
- Rejeté les propositions de l'Administrateur visant à créer deux postes P-5, l'un pour la communication et l'autre pour l'administration. Nous avons indiqué que créer ces postes reviendrait à gaspiller notre argent.
- Sévèrement critiqué le retard de versement des pensions aux nouveaux retraités. Nous avons souligné les grandes difficultés rencontrées par les retraités devant patienter six à huit mois avant de recevoir leur premier versement.
- Rejeté l'évaluation positive de l'Administrateur émanant du Comité mixte. Nous avons argumenté qu'il serait absurde d'accepter une telle évaluation alors même que les retraités ne recevaient pas leur dû.
- Exprimé son inquiétude quant au rendement financier médiocre de la Caisse et critiqué le nombre non négligeable de postes vacants dans le service chargé de gérer les investissements. Nous avons souligné que laisser des postes clés vacants contribuerait sans nul doute aux mauvais résultats financiers.
- Demandé une évaluation des performances du directeur des investissements (appelé Représentant du Secrétaire général). Nous avons indiqué que le moment était bien choisi.
- Demandé un audit complet des procédures et des politiques internes à la Caisse. Nous avons jugé qu'un grand nombre d'éléments restait à clarifier dans le fonctionnement de la Caisse.
- Soutenu l'étude plus approfondie de notre proposition visant à verser une avance aux nouveaux retraités qui ne reçoivent pas leur pension en temps et en heure.
- Mis un terme au recours excessif par la Caisse à d'onéreuses sociétés de consultants telles que PWC. Nous avons fait valoir que les honoraires étaient payés au détriment de vos retraites.

Si les décisions de l'Assemblée générale sont en faveur du personnel, elles constituent un revers pour le Comité mixte et l'Administrateur de la Caisse. Elles sont le fruit d'une campagne menée par le syndicat du personnel, de longues séances avec les Etats membres et d'une pétition signée par 14 000 d'entre vous.

Pour tirer ses conclusions, l'Assemblée générale a également pris en considération [un projet de rapport du BSCI ayant été divulgué](#) selon lequel la Caisse des pensions n'aurait pas traité le problème de retard des versements aux retraités dans l'urgence qui s'imposait et aurait publié de fausses annonces sur l'intranet de l'ONU concernant l'ampleur des arriérés de paiement.

Notre campagne visant à protéger la Caisse des pensions a bénéficié de la couverture médiatique suivante :

- Bloomberg : « UN's \$54 billion pension fund in power struggle over new rules » ;
- Tribune de Genève : « Inquiétudes autour du fonds de pension de l'ONU » ;
- Interpress Service : « UN staffers protest plan to privatise \$53 billion pension fund » ;
- 24 heures : « Des retraités de l'ONU se retrouvent sans le sou » ;
- Ainsi qu'une couverture continue sur le blog des retraites de l'ONU.

Dans le cadre de cette campagne, les syndicats du personnel sont également intervenus officiellement à l'Assemblée générale, fin octobre.

Si nous saluons la résolution de l'Assemblée générale, nous continuerons à déployer nos efforts afin de :

- Raccourcir les délais de versement aux nouveaux retraités, délais qui ne sont plus que de 8 semaines grâce aux pressions exercées par l'Administration ainsi que par le Conseil, mais qui dépassent tout de même le délai-cible de 6 semaines ;
- Mettre en place un système d'avances ;
- Trouver une solution au faible rendement des investissements ;
- Passer en revue les pratiques superflues et potentiellement problématiques en matière de ressources humaines au sein de la Caisse ;
- Renouveler l'équipe de direction de la Caisse ; pour ce faire, nous nous tournons vers le nouveau Secrétaire général afin d'obtenir son soutien.

Nous vous remercions de votre soutien pendant toute cette campagne, qui a été la cible de menaces et d'attaques personnelles et au cours de laquelle des journalistes ont été harcelés par l'équipe de direction de la Caisse.

Nous saisissons également cette opportunité pour exprimer notre gratitude au personnel de la Caisse pour son travail acharné, malgré les défis qu'il a rencontrés en lien avec sa hiérarchie.

4. Protection des dénonciateurs d'abus

Mi-janvier, le personnel et l'Administration ont approuvé une nouvelle politique concernant les dénonciateurs d'abus à l'ONU ; elle représente une avancée considérable par rapport au texte de 2005, qui avait fait l'objet de vives critiques suite à plusieurs affaires très médiatisées.

Les syndicats du personnel estiment que ce nouveau dispositif met l'ONU en conformité avec les exigences posées par le Congrès américain, sachant que 15 % des contributions américaines auraient été retenues si ces exigences n'avaient pas été remplies.

Voici les principales améliorations obtenues par les syndicats par rapport au texte de 2005 :

- Les décisions de ne pas fournir de protection contre les représailles exercées par le personnel peuvent désormais faire l'objet d'un appel devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. C'est une véritable volte-face pour l'Administration, et c'est le point qui était le plus critiqué dans l'ancien dispositif.

- Le signalement d'éléments aussi simples que le non-respect des règles est une activité protégée, pour autant qu'il soit effectué de bonne foi et dans le respect des procédures. Initialement, l'Administration souhaitait que seuls les signalements réalisés dans l'intérêt du public soient protégés.
- Les actes signalés par un dénonciateur d'abus peuvent être commis non seulement par un membre du personnel, mais aussi par un sous-traitant ou par un partenaire de l'ONU.
- Le Bureau de la déontologie peut prendre des mesures préventives afin d'intervenir avant que les représailles n'aient lieu. Nous avons critiqué l'ancien dispositif à cet égard.
- Le délai dont le Bureau de la déontologie dispose pour examiner une demande de protection du personnel passe de 45 jours à 30.
- La charge de la preuve est restreinte en faveur du personnel.
- Les membres du personnel qui se plaignent de représailles sont désormais informés des sanctions imposées aux auteurs des représailles.

Il a été décidé que la protection des fonctionnaires qui témoignent devant des tribunaux de l'ONU sera traitée dans le cadre des améliorations pouvant être apportées au système d'administration de la justice.

Nous saluons également le soutien apporté par l'ONG Government Accountability Project, dont les publications de blog, fin décembre, ont joué un rôle capital (<https://www.whistleblower.org/blog/091828-ban-ki-moon-should-strengthen-not-weaken-whistleblower-protections-un>), ainsi que la couverture médiatique de Fox News (<http://www.foxnews.com/world/2017/01/06/new-whistleblower-policy-could-give-move-to-defund-un-boost.html>). Ces deux interventions ont été essentielles, car elles ont contribué à convaincre l'Administration de revoir sa position suite à une impasse sur cette question.

5. Abus sexuels

L'année dernière, 99 femmes, enfants et hommes auraient été exploités ou abusés sexuellement par des personnes travaillant pour l'ONU. Parmi les responsables de ces actes, nous comptons des membres du personnel militaire, des contractuels et, pire encore, certains de nos collègues.

Face à des vies brisées et aux critiques virulentes de la presse, les responsables de nos organisations et les Etats membres ont condamné à juste titre ces actes.

L'Assemblée générale a récemment adopté une résolution qui mentionne qu'« un cas documenté d'exploitation et d'abus sexuels est déjà un cas de trop ».

L'ancien Secrétaire général Ban Ki-moon a informé le Conseil de sécurité qu'il nommerait les pays dont les auteurs de ces actes sont ressortissants.

Pourtant, malgré ces belles paroles, les allégations continuent de déferler sans qu'aucune enquête ne soit ouverte. Des cas impliquant des personnalités renommées ne sont pas poursuivis en justice et les Etats membres continuent leurs discussions pour savoir comment poursuivre les membres des opérations de maintien de la paix rendus responsables de tels actes. De plus, beaucoup de fonctionnaires vivent dans la peur de dénoncer les abus commis, par peur de représailles.

C'est pourquoi les syndicats du personnel du système commun des Nations Unies, rassemblés au sein de fédérations, ont décidé de parler haut et fort de cette réalité. Nous avons publié une déclaration pour tirer la sonnette d'alarme dans les rangs de nos collègues, de nos organisations et des Etats membres.

Nous avons demandé ce qui suit :

- mettre un terme à l'exploitation et aux abus sexuels ;
- mettre en place une procédure unique et équitable pour mener les enquêtes dans les rangs des fonctionnaires et du personnel militaire, de sorte que personne ne puisse y échapper ;
- améliorer les mécanismes de dénonciation dont disposent les victimes et les fonctionnaires et garantir une meilleure protection des dénonciateurs d'abus ;
- appliquer la tolérance zéro vis-à-vis de ceux qui commettent de tels actes, mais aussi vis-à-vis de ceux qui occupent des postes à responsabilité et qui ferment les yeux face aux actes commis ou qui essaient de les couvrir ;
- opérer un changement de culture au siège de sorte que les membres des forces militaires ayant déjà commis des abus ne puissent pas participer à des opérations de maintien de la paix ;
- instaurer une reddition de comptes qui s'applique à tous, y compris à travers les systèmes judiciaires nationaux.

Les syndicats du personnel estiment que chaque acte d'abus et de viol, qu'il soit commis par le personnel militaire ou par nos propres collègues, met tout le personnel dans le même sac et porte atteinte aux liens de confiance que nous avons tissés petit à petit avec les communautés que nous servons.

Il est donc dans l'intérêt de tous, et surtout de ceux que nous servons, de mettre fin à cette attitude et à toute forme de tolérance tacite.

6. Réduction des effectifs

Les problèmes de financement actuels, notamment au sein des départements dépendant de fonds extrabudgétaires, nous ont poussés, d'une part, à examiner les règles protégeant les fonctionnaires en cas de réduction des effectifs et, d'autre part, à veiller à ce que les règles sur l'ordre de rétention s'appliquant aux fonctionnaires (fondées sur les performances, l'ancienneté, l'intégrité et le type de contrat) soient respectées et à ce que des efforts soient déployés afin que les fonctionnaires concernés soient réaffectés à des postes adéquats.

Aussi avons-nous négocié de nouvelles procédures pour les situations de restructuration et de réduction des effectifs qui s'appliqueront dans tout le système des Nations Unies.

Selon les termes de ces procédures, un groupe Administration-personnel est constitué afin :

- De centraliser toutes les informations concernant la restructuration ou la réduction des effectifs ;
- D'identifier les postes vacants adéquats pour éviter, dans la mesure du possible, les situations où les fonctionnaires sont plus nombreux que les postes à pourvoir ;
- De superviser la réalisation en bonne et due forme d'une étude comparative fondée sur des points attribués pour le type de contrat, les performances, l'intégrité et l'ancienneté, dans les situations où le nombre de fonctionnaires au même grade et remplissant les mêmes fonctions dépasse le nombre de postes adéquats ;
- D'identifier d'autres mesures de compensation.

Ces procédures ont été approuvées par le Comité Administration-personnel et devraient être diffusées sous peu.

7. Bureau de la coordination des affaires humanitaires

Fin 2016, nous avons été informés par des fonctionnaires du Bureau de la coordination des affaires humanitaires (OCHA) que 170 postes devaient être supprimés à l'échelle mondiale en raison d'un déficit financier. Nous avons donc demandé des informations à l'Administration concernant cette réduction des effectifs, y compris :

- Les motifs du choix des postes à supprimer ;
- Le processus de comparaison sur lequel les décisions sont fondées ou se fonderont pour sélectionner les fonctionnaires qui cesseront d'exercer leurs fonctions ;
- L'interaction entre les coupes budgétaires et les nouveaux postes mis au concours ;
- Les efforts qui sont fournis pour atténuer l'impact des coupes budgétaires en réaffectant des fonctionnaires à des postes vacants ou à de nouveaux postes ;
- Les interactions entre ce processus et l'examen fonctionnel ;
- La conformité de ce processus avec le cadre juridique de l'ONU en matière de réduction des effectifs et de restructuration.

Au moment où nous écrivons, et malgré une rencontre avec le Secrétaire général adjoint d'OCHA, nous n'avons pu obtenir aucun élément d'information probant.

Nous avons ensuite écrit au Secrétaire général adjoint pour lui demander de mettre sur pied un groupe de travail Administration-personnel afin de :

- Passer en revue, d'un point de vue stratégique et global, les postes supprimés afin d'obtenir une vue d'ensemble de la situation et de comprendre le raisonnement ;
- Proposer des mesures de compensation : par exemple, trouver des postes adéquats ailleurs ou parmi les nouveaux postes, et formuler des recommandations afin que les fonctionnaires touchés soient réaffectés à ces postes ;
- Superviser la procédure de l'étude comparative afin d'assurer son équité, conformément à l'article 9.6 (e) du règlement du personnel.

Cela nous a été refusé.

Suite à cela, nous avons organisé avec le Bureau de l'aide juridique au personnel une réunion générale sur les droits du personnel dans les situations de réduction des effectifs et de restructuration. Les fonctionnaires sont venus nombreux.

Par ailleurs, nous avons envoyé une lettre au Secrétaire général au nom de tous les syndicats du personnel du système des Nations Unies afin d'exprimer à nouveau notre inquiétude et nos demandes.

Nous avons encore insisté sur tout cela pendant la réunion générale à Genève avec le Secrétaire général ainsi que lors d'une séance privée, le même jour.

Il nous a informés qu'il avait demandé et reçu un rapport sur la situation de la part de l'Administration d'OCHA. Il a déclaré que ce rapport évoquait la situation budgétaire, sans pour autant mentionner nos préoccupations. Nous lui avons fait remarquer que nous ne pouvions pas contrôler l'enveloppe budgétaire mais que nous étions très

inquiets quant à la méthode employée pour procéder à la restructuration/réduction des effectifs dans les limites de cette enveloppe. Nous n'avons demandé ni plus, ni moins que les structures Administration-personnel qui ont été mises en place pour les tribunaux et les missions de maintien de la paix. Nous avons également renvoyé le Secrétaire général vers un article d'IRIN News.

Il nous a répondu qu'il comprenait notre inquiétude et nous a promis qu'il reviendrait rapidement vers nous. Cette question est encore en suspens au moment où nous écrivons.

8. UNISDR

Un processus de restructuration a été lancé en octobre 2016 au sein du Bureau des Nations Unies pour la réduction des risques de catastrophes (UNISDR), suite à un changement de personnel au sein de la direction. Le Conseil est activement impliqué depuis le début du processus. Il a organisé une séance avec le personnel ainsi que plusieurs réunions avec les hauts dirigeants du Bureau, à l'occasion desquelles il a apporté sa contribution concernant l'ensemble du processus de restructuration, par exemple, sur la façon dont les qualifications et les postes seront mis en correspondance et sur l'importance de donner la priorité aux titulaires d'un contrat avec le Secrétariat de l'ONU et de trouver des postes à tous les titulaires d'un contrat avec l'UNOPS. Le Conseil sera représenté au comité chargé d'examiner le placement des fonctionnaires qui feront un choix parmi les alternatives disponibles dans le fichier de postes qui sera créé, une fois la mise en correspondance achevée.

Le Conseil a contacté la SFPP afin d'organiser des sessions pour l'UNISDR au siège ainsi que sur le terrain en vue de former les fonctionnaires à rédiger leur notice personnelle et à se préparer pour un entretien, ces éléments étant essentiels dans tout processus de sélection. Le Conseil a en outre organisé une réunion générale avec le Bureau de l'aide juridique au personnel sur les droits des fonctionnaires dans un contexte de restructuration.

9. UNRISD

En 2016, en raison de contraintes financières lourdes, les effectifs ont été réduits au sein de l'institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD). Le Conseil a assisté à une réunion avec le personnel de l'UNRISD et est resté en contact permanent avec le directeur de l'Institut afin de veiller à ce que cette réduction des effectifs soit pleinement conforme à l'article 9.6 (e) du règlement du personnel. De plus, le Conseil a envoyé une lettre au Secrétaire général, lui demandant de sauver l'Institut. Après des discussions avec la Division de l'administration de l'ONUG, nous avons réussi à obtenir que les fonctionnaires de l'UNRISD soient signalés comme faisant partie d'une entité en réduction d'effectifs afin qu'en cas de sélection, ils soient prioritaires à chaque fois qu'ils apparaissent sur une liste. Quatre fonctionnaires ont perdu leur emploi suite à cette réduction des effectifs. Trois d'entre eux ont réussi à trouver des postes dans d'autres départements ou d'autres organisations internationales, tandis que la quatrième personne concernée est toujours à la recherche d'un emploi.

10. Rénovation du Palais (Plan stratégique patrimonial)

Le Conseil a recruté une société externe spécialisée dans l'ergonomie, « Ergorama », afin de réaliser une enquête sur les bureaux paysagers et les espaces de travail flexibles. Les résultats indiquent clairement que les inquiétudes du personnel sont fondées quant à la répartition de l'espace telle qu'elle est prévue dans le Plan stratégique patrimonial. Le Conseil a réussi à mettre en place un groupe de travail mixte avec l'Administration, groupe qui constituera un forum pour traiter les points du

Plan importants pour les fonctionnaires. A ce jour, ce groupe de travail s'est réuni une fois. Par ailleurs, le Conseil a tenu à être impliqué dans le « desk review » prévu pour début février. Il a été décidé que le Conseil désignerait un observateur chargé de surveiller l'ensemble du processus. En parallèle, le Conseil a lancé une pétition contre les espaces de travail flexibles et la sur-occupation des bureaux.

11. Examen de la rémunération des agents des services généraux

Suite à l'enquête sur la rémunération menée en septembre 2015, à laquelle un comité de représentants de l'Administration et des syndicats du personnel de toutes les organisations du système commun de l'ONU basées à Genève a participé, un nouveau barème des traitements a été introduit en juin 2016 pour les agents des services généraux. L'enquête s'est soldée par une baisse de 1,8 point, qui n'a été appliquée qu'aux fonctionnaires rejoignant l'Organisation après le 1^{er} juin 2016. Après clarification par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), les fonctionnaires actuellement en poste verront leur barème gelé jusqu'à ce que la rémunération de ceux qui ont été nommés après juin 2016 rattrape la leur en raison de l'inflation.

Grâce au plaidoyer des représentants du Conseil au cours de la session de mars 2016 de la CFPI, à New York, nous sommes parvenus à convaincre la Commission qu'elle avait mal lu la résolution de l'Assemblée générale et que, bien que la date fixée pour recalculer les allocations tombe pendant la période de gel, il faudrait recalculer ces allocations le plus rapidement possible après leur dégel (le 1^{er} janvier). En conséquence, les allocations ont été recalculées et augmentées de façon assez conséquente. Les fiches de salaire de novembre 2016 ont reflété cette augmentation, qui a un effet rétroactif à partir du mois de septembre.

12. Evolution des carrières des agents des services généraux

Le Conseil a organisé une réunion générale sur l'évolution des carrières des agents des services généraux. Beaucoup de problèmes et de propositions ont été mis sur la table comme, par exemple, l'examen pour le passage de G à P, les difficultés concernant la mobilité entre les départements et le manque d'évolution des carrières. Par ailleurs, le Conseil a milité auprès de l'Administration et même au niveau du Secrétaire général pour obtenir un gel des recrutements pour les agents des services généraux, afin que le personnel interne bénéficie de meilleures possibilités d'évolution. Etant donné que les Services centraux d'appui (CSS) sont le service qui compte le plus d'agents des services généraux, une séance a été organisée d'abord avec le personnel des CSS, puis avec son Administration afin d'aborder de nombreuses questions, notamment le tableau des effectifs, et ce en vue de militer en faveur d'une meilleure évolution des carrières pour tous les fonctionnaires des CSS.

Le Conseil a également proposé de mettre en place un programme de mobilité au sein de la DGC pour les agents des services généraux. Ce programme permettrait aux agents de passer volontairement sur d'autres postes qui seront ouverts à la mobilité. Si ce projet pilote est un succès, le Conseil demandera sa mise en place dans l'ensemble des départements.

13. Dispositif de prestation de services centralisée

Depuis 2015, l'Organisation examine un plan visant à regrouper les services administratifs, dans un premier temps dans six lieux d'affectation puis, dans un second temps, dans deux seulement. Ce projet, ou Dispositif de prestation de services centralisée, se fonde sur l'hypothèse selon laquelle Umoja, dont le coût est

estimé à 1 milliard de dollars (rapport du Comité des commissaires aux comptes A/71/180), fonctionne convenablement. Ce projet aurait des conséquences graves sur les postes administratifs à Genève ainsi que sur la qualité des services administratifs fournis à l'ensemble du personnel.

C'est pourquoi, à la fin de l'année dernière, les syndicats du personnel ont appelé l'Administration et les Etats membres, y compris à l'Assemblée générale, à davantage de prudence concernant ce projet. Ils ont demandé :

- A ce que ce dispositif soit étudié plus en profondeur ;
- A ce que toute décision soit fondée sur une étude plus approfondie des capacités réelles d'Umoja et d'autres initiatives de réforme (nous avons signalé les difficultés rencontrées avec un dispositif antérieur, le Centre de services régional situé à Entebbe et consacré aux opérations sur le terrain) ;
- A ce que la prise de décisions administratives ne soit pas délocalisée et à ce qu'une présence administrative soit maintenue dans chaque lieu d'affectation.

Nous nous félicitons que l'Assemblée générale ait adopté une résolution sur le Dispositif de prestation de services centralisée dans laquelle, dans une large mesure, elle se fait l'écho de ces inquiétudes et prend les mesures qui s'imposent.

Nous utiliserons le temps supplémentaire nécessaire à l'étude du dispositif pour travailler avec le nouveau Secrétaire général afin de consolider encore nos arguments et de militer pour une approche plus réaliste permettant à l'ONU d'organiser ses services administratifs d'une manière qui profite tant au personnel qu'à l'Organisation. Nous avons la conviction qu'un soutien rapide et efficace dans les domaines du recrutement, du financement et de la passation de marchés est l'une des clés du succès de l'ONU, notamment pour les programmes financés par des contributions volontaires, et que cet appui ne peut être facilement délocalisé ou éloigné encore du client sans conséquences délétères pour l'image et les résultats des Nations Unies.

14. Groupe G1 à G4

Le groupe G1-G4 est un organe temporaire actif depuis février 2014 qui examine les recrutements concernant les postes G1 à G4. Au cours de l'année écoulée, les membres du groupe se sont beaucoup impliqués dans l'examen des cas qui leur ont été soumis ainsi que dans la formulation d'appréciations correspondantes. Le groupe a dû envoyer un mémorandum officiel au Directeur général pour s'opposer au recrutement d'un fonctionnaire G4 employé dans un autre lieu d'affectation. Le groupe a fait valoir que ce recrutement était contraire à l'article 4.4 du règlement du personnel. En conséquence, le recrutement n'a pas eu lieu. Ce groupe est unique dans tout le Système, et le Département de la gestion, à New York, nous a indiqué qu'une proposition visant à créer des groupes similaires dans d'autres lieux d'affectation était en cours d'examen.

15. Rémunération de la catégorie professionnelle

Un nouveau système de rémunération entre en vigueur au mois de janvier. Il s'accompagne d'un certain nombre de changements qui ne sont pas forcément en faveur du personnel. Les plus durement touchés seront probablement les parents bénéficiant de l'indemnité pour frais d'études, ceux dont les conjoints travaillent et qui ont des enfants ainsi que les collègues opérant dans des lieux d'affectation impliquant un degré de sujétion.

A travers notre fédération, le Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel (CCISUA), et sa fédération-sœur, la FICSA, nous avons

mandaté une étude et participé à une réunion d'experts réunissant des juristes en vue d'évaluer l'impact de ces changements sur nos droits acquis.

Sur cette base, nous inviterons bientôt les fonctionnaires particulièrement touchés par ces changements à compléter un formulaire en ligne, ce qui nous permettra d'organiser et de soutenir une campagne juridique de défense de la rémunération du personnel basée sur le principe des droits acquis.

Parallèlement, nous avons travaillé avec des délégués à l'Assemblée générale pour veiller à ce qu'une augmentation de salaire accordée aux fonctionnaires fédéraux américains en février et l'inflation à New York se traduisent par une augmentation de salaire globale pour tout le personnel de la catégorie professionnelle.

En outre, nous avons soutenu une proposition de la CFPI selon laquelle les fonctionnaires ayant accumulé dix ans de service ininterrompu et dont les engagements de durée déterminée n'ont pas été renouvelés recevraient 5 à 6 mois d'indemnités pour cessation de service. Cette proposition a été examinée à l'Assemblée générale avant que la décision ne soit ajournée. Les Etats membres accueillant des missions de maintien de la paix en situation de réduction des effectifs avaient milité pour un abaissement du seuil à cinq ans, ce qui avait suscité des inquiétudes par rapport aux coûts.

16. Ajustement de poste

En octobre 2016, la CFPI a lancé l'enquête sur le coût de la vie portant sur les dépenses des ménages de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur (P et D). Un Comité du salaire local composé de représentants tant du personnel que de l'Administration a été formé avant le lancement de l'étude. A travers ses trois représentants au Comité, le Conseil a veillé à ce qu'une liste de commerçants adéquate soit utilisée dans le cadre de l'étude. Le Conseil a également désigné son Assistant comme observateur pour le compte du personnel afin de surveiller le processus de recueil des données au cours des deux premières semaines d'octobre.

17. Mobilité

Le nouveau programme de mobilité fonctionne depuis un an avec le premier réseau d'emplois, POLNET.

Afin de comprendre les préoccupations du personnel, nous avons réalisé une enquête et organisé une série de réunions avec les fonctionnaires touchés à Genève.

Nous avons également fait le point sur l'expérience des observateurs représentant le personnel au conseil du réseau d'emplois (JNB).

Nous avons noté que le processus le plus complexe est, de loin, la mutation latérale. Le JNB doit trouver de nouvelles solutions pour des compétences, des postes et des souhaits qui correspondent rarement. Du fait de la logique visant à opérer le plus de correspondances possible, les fonctionnaires ne sont pas forcément affectés aux postes qui leur conviennent le mieux ou à ceux qu'ils souhaitent obtenir. Ceci constitue un facteur d'incertitude pour le personnel et impose une charge de travail inutile au JNB. A titre d'exemple, en décembre, un JNB examinant les P-5 dans POLNET s'est réuni pendant presque tout un après-midi pour ne déplacer en définitive que quatre fonctionnaires.

2016 était une année pilote basée sur le volontariat. A partir de 2017, tous les fonctionnaires dépassant la durée maximale d'occupation de leurs postes devront participer, ce qui se traduira par une augmentation exponentielle de la charge de travail et laissera moins de temps au JNB et au Bureau de la gestion des ressources

humaines (OHRM) pour gérer les vacances de postes, qui sont pourtant plus importantes.

Nous avons proposé que les missions/le DAM et les départements assument la responsabilité de veiller à ce que leurs fonctionnaires ne dépassent pas la durée maximale d'occupation de leurs postes et utilisent leur connaissance du personnel et de ses capacités afin de le réaffecter plus efficacement et plus rapidement dans leur périmètre d'intervention. Les départements pourraient également être envisagés au sens large, comme le DAGGC, qui est présent dans le monde entier.

Ainsi, l'OHRM et les JNB pourraient se concentrer sur leurs forces, c'est-à-dire la gestion des cycles de vacances et la recherche de qualité et de cohérence. Libérés des mutations latérales, ils pourraient piloter quatre cycles de vacances par an au lieu de deux, minimisant le recours aux engagements temporaires le temps que ces postes soient pourvus, donnant au personnel plus de possibilités d'être promu et, enfin, procédant à des recrutements ad hoc sur la base de fichiers de candidats afin de répondre aux pics de demande pour les missions de terrain. Cela permettrait de réduire considérablement les délais de sélection.

La suppression, pour le personnel interne, de l'inutile test d'aptitude permettrait en outre de gagner encore 2 à 3 semaines dans la procédure de sélection.

Si nous parvenions à obtenir le feu vert de l'Assemblée générale pour réserver certains postes vacants au personnel interne, nous pourrions encore raccourcir le processus, dans la mesure où la période de diffusion et le nombre de candidats seraient réduits. Les syndicats du personnel travailleront avec l'OHRM afin de proposer des critères à cet égard.

18. Indemnité pour frais d'études

Le régime de rémunération révisé qui a été approuvé par l'Assemblée générale en décembre 2015 a eu un impact considérable sur l'indemnité pour frais d'études. Le système est désormais basé sur une échelle mobile globale conditionnant le remboursement d'une liste rationalisée de frais liés aux études, qui sera appliquée à compter de septembre 2017. Notons que cette échelle mobile relèvera le plafond des dépenses mais ne prendra plus en compte les frais de transport et de cantine.

Au vu de ces changements, et étant donné que les écoles privées ou internationales ont tendance à fixer leurs prix en se basant sur le remboursement à hauteur de 75 % des frais d'études aux fonctionnaires internationaux, le Conseil de coordination a réalisé une enquête dont les résultats seront communiqués aux écoles privées ou internationales. Ainsi, ces dernières pourront prendre en compte la nouvelle réalité introduite par les changements évoqués plus haut.

Au moment où nous écrivons, les résultats sont en cours d'analyse. Néanmoins, il ressort déjà clairement que les parents remettent de plus en plus en question la valeur ajoutée des écoles plus chères et indiquent qu'ils sont prêts à changer leurs enfants d'école lors du passage de l'enseignement primaire à l'enseignement secondaire.

Le non-remboursement de la cantine et du transport aura également un impact sur le personnel, notamment sur les parents de jeunes enfants dans la mesure où, à ce stade, ces montants fixes sont plus élevés par rapport aux frais de scolarité.

Une séance doit être tenue fin janvier avec l'Association genevoise des écoles privées. Les résultats de l'enquête seront également pris en compte par le représentant de l'ONUG au Conseil de l'École internationale de Genève.

19. Congé parental

Nous avons formulé des propositions visant à réviser le régime actuel en matière de congé parental, afin de le moderniser et de faire en sorte qu'il soutienne mieux les mères qui travaillent. Pour certaines mères, le partage de la garde des enfants et du congé parental avec un conjoint travaillant dans le système commun permettrait un retour au travail plus rapide. Nous avons pris note du fait que le Fonds mondial dispose d'un système qui autorise cela, et pourrait donc faire office de modèle. D'un autre côté, d'autres mères souhaitent passer plus de temps avec leurs enfants avant de retourner travailler. Aussi l'UNICEF et l'OMS accordent-ils deux mois de congé payé spécial en plus du congé de maternité ; ceci peut constituer un outil de rétention efficace. Nous avons en outre la conviction que le régime doit prendre en compte les besoins des parents qui ont recours à l'adoption ou à des mères porteuses.

Nous avons également soumis une proposition au Comité Administration-personnel visant à ce que le congé de maternité ne soit plus déclenché automatiquement si une femme tombe malade au cours des six semaines qui précèdent son terme. L'Administration examine actuellement l'effet qu'aurait cette proposition.

20. Bureau de l'aide juridique au personnel

Nous avons poursuivi notre coopération avec le Bureau de l'aide juridique au personnel. Une réunion a été organisée avec le responsable du Bureau et il a été décidé de mener une enquête auprès des fonctionnaires s'étant représentés eux-mêmes devant le tribunal. Le Conseil planche actuellement sur cette enquête. Par ailleurs, une réunion générale sur les droits du personnel en cas de restructuration et de réduction des effectifs s'est tenue. A cette occasion, un juriste du Bureau a fait une présentation qui a été très appréciée du personnel.

21. Groupe chargé de la gestion des relations avec le personnel

Un groupe chargé de la gestion des relations avec le personnel (SRMG) a été créé au sein de la DGC. Le Conseil a assumé un rôle très actif dans ce groupe en soumettant des points à l'ordre du jour et en participant aux débats. Ce groupe a déjà organisé de nombreuses réunions pendant lesquelles les préoccupations du personnel ont été abordées et discutées.

22. Groupe sur le bien-être du personnel

Le Conseil est un membre actif du groupe chargé du bien-être du personnel. Ce groupe a été mis en place par le Directeur général à titre d'organe consultatif sur des problèmes systémiques. Le groupe s'est réuni à quatre reprises et de nombreuses questions systémiques ont été traitées, comme les modalités de travail flexible, les réductions d'effectifs, le manque de compétences en gestion au sein de l'Organisation, etc.

23. Sécurité

Le Conseil a réalisé une enquête sur les changements dans le système horaire suite à une proposition de l'Administration du Service de la sécurité et de la sûreté (SSS). Le Conseil a envoyé cette enquête par courriel et a recueilli les opinions de l'ensemble des participants. La majorité de ceux qui ont donné leur avis était en

faveur du nouveau système. Il a été décidé que ce système ferait l'objet d'une évaluation en janvier 2017.

Par ailleurs, le Conseil a été approché par un certain nombre de fonctionnaires du SSS très préoccupés par rapport au processus de sélection en vue du recrutement de fonctionnaires au niveau G4. Le Conseil a transmis ces inquiétudes à l'Administration, tant à New York qu'à Genève, et a soutenu les fonctionnaires impliqués dans leurs interactions avec le Bureau de l'aide juridique au personnel.

Le Conseil a également été saisi d'une question revêtant une importance considérable pour la santé et la sécurité du personnel de sécurité qui a dû mettre en œuvre un nouveau système de surveillance des véhicules à l'entrée du Palais. Ce nouveau système implique de contrôler le coffre des véhicules, ce qui se traduit par l'inhalation d'une quantité importante de gaz toxiques. Le Conseil a soulevé ce problème auprès de l'Administration et a identifié une entreprise qui pourrait intervenir afin d'évaluer les risques auxquels le personnel de sécurité est exposé.

24. Soutien apporté aux fonctionnaires

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

25. Droits des locataires

Le Conseil a organisé une réunion générale portant sur les droits des locataires. Un avocat d'Asloca (l'association locale de défense des droits des locataires) a fait une présentation, qui a été suivie par une séance de questions et réponses. De nombreux fonctionnaires ont assisté à cette réunion et ont pu en tirer pleinement parti.

26. Crèche

Etant donné que, malgré tous les efforts déployés par le Conseil pour mettre à exécution le projet de construction d'une crèche dans l'enceinte du Palais des Nations, il n'a pas été possible de trouver de terrain acceptable du point de vue à la fois de l'Administration et des autorités suisses, le Conseil a négocié une offre pour son personnel avec la crèche Babilou, à Mies. Selon les termes de cette offre, un certain nombre de places disponibles dans la crèche est attribué à des enfants du personnel. De nombreux fonctionnaires ont contacté la crèche et ont trouvé une place pour leurs enfants.

Le Conseil négocie actuellement une offre afin de bénéficier de sa propre crèche non loin du Palais. La crèche en question existe déjà et le Conseil n'aurait qu'à reprendre sa gestion.

27. Cyclistes

Une réunion générale a été organisée afin de recueillir l'avis du personnel sur les défis auxquels les cyclistes sont confrontés dans l'enceinte du Palais. Un représentant de l'association cycliste locale Pro-vélo a assisté à cette réunion, ainsi que des représentants de l'Administration qui ont pris note des préoccupations des fonctionnaires. Par ailleurs, le Conseil a organisé le 22 septembre une Journée

portes ouvertes pour le vélo électrique, à l'occasion de laquelle le personnel a pu essayer différents modèles sur les routes du Parc de l'Ariana et bénéficier de promotions chez deux revendeurs locaux. Cette initiative, qui a été un grand succès, a été saluée par les fonctionnaires participants.

28. Impact du régime fiscal français sur le personnel

Au moment où nous écrivons, le Conseil organise une réunion générale concernant l'impact du régime fiscal français sur les fonctionnaires internationaux. Le propriétaire d'une société de consultants, MathecSolutions, et un avocat spécialisé en droit fiscal devraient présenter des exposés, qui seront suivis d'une séance de questions et réponses. Les retours reçus avant cette séance ont été très positifs.

29. Stagiaires

Aux mois d'avril et de novembre, nous avons soulevé la question des stagiaires non rémunérés à l'ONU. Nous avons à nouveau appelé le Secrétaire général à rédiger un rapport sur les implications qu'aurait la mise en place de bourses de stage.

Les Nations Unies font partie des rares organisations internationales qui ne fournissent pas de bourses et qui, en conséquence, ne garantissent pas l'égalité des chances aux ressortissants de pays en développement. Etant donné les préoccupations de l'ONU quant à la diversité géographique, nous estimons que le programme de stage pourrait constituer un mécanisme pertinent pour capter de nouveaux talents issus de milieux non traditionnels.

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 ainsi que pour la pratique du badminton et du tennis de table. Grâce aux subventions du Conseil, le club de football de l'ONU a pu participer à des tournois, et le magazine de poésie Ex-Tempore a pu être imprimé (approuvé sous certaines conditions).

Le Conseil a également soutenu le club musique, à qui l'Administration demandait d'abandonner la salle de répétition qu'il utilisait depuis dix ans pour se voir attribuer une nouvelle salle. La nouvelle salle proposée ne convenant pas aux activités du club, le Conseil est parvenu à convaincre l'Administration qu'il fallait laisser le club musique conserver sa salle.

2. *UN Special*

UN Special est un magazine du personnel détenu conjointement par les commissions du personnel de l'ONUG et de l'OMS. Un nouveau rédacteur et son adjoint ont été nommés ; ils s'efforcent de rendre les contenus plus pertinents pour le personnel. Le Conseil a aidé la rédaction à recruter de nouveaux contributeurs afin de proposer 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.

3. Fête de printemps pour les enfants

Plus de 350 enfants sont venus à la fête de printemps. Malgré la météo défavorable, les enfants ont participé à des jeux en plein air sur le thème de « Astérix et Obélix chez les Romains ». Ils ont également pu assister à un spectacle de clown et participer à un bal, qui a clôturé la fête. Les enfants sont rentrés chez eux avec la dernière bande dessinée d'Astérix et Obélix ainsi qu'avec un sachet de bonbons.

4. Gala du personnel

Le Gala du personnel a eu lieu le vendredi 9 décembre 2016. La vedette de la soirée, Edwin Sanz Salsa Orchestra, a été précédée par le groupe de rock soul blues Zilla Project. DJ Reas du Silencio a ensuite terminé la soirée avec une bonne dose de rythmes.

Après le succès de l'année précédente, et à la demande générale, l'espace karaoké a de nouveau été mis en place. Le personnel a apprécié la sélection élargie de tubes en français, en anglais et en espagnol des années 60 à aujourd'hui.

Le personnel est venu nombreux et la fête a duré jusqu'à 2h30 du matin.

5. Fête en plein air

Comme le veut la tradition, le Conseil a organisé cet été une fête en plein air dans le parc. Un groupe et un DJ ont été engagés, et des tentes à bières et à nourriture ainsi

qu'un *wine truck* ont été prévus. Les fonctionnaires ont apporté leur pique-nique et ils ont été nombreux à convier leurs familles, ce qui a permis à chacun de passer un agréable après-midi.

6. Concerts

Le Conseil a soutenu la tenue de cinq 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.

7. Jeux interinstitutions 2016

Cette année, les Jeux interinstitutions ont eu lieu en Espagne, au mois de mai. Conformément à la tradition, le Conseil a subventionné à hauteur de 50 % les frais de participation des membres cotisants du Conseil qui ont participé à ces Jeux.

8. Collectes pour des urgences humanitaires

Des fonctionnaires de la communauté équatorienne aux Nations Unies ont organisé une collecte en vue d'aider les victimes du séisme qui a frappé l'Equateur en avril 2016. Les fonds ont été envoyés à Caritas Suisse spécifiquement pour cette cause. La communauté haïtienne a également organisé une collecte en faveur des victimes. Le Conseil a versé des fonds équivalant aux dons du personnel.

9. Fonds de solidarité du personnel

Le Conseil reste le principal contributeur du Fonds de solidarité du personnel. A travers ses deux représentants, il s'est efforcé de soutenir les demandes du personnel, bien que le nombre de demandes reçues ait été très réduit au cours de l'année écoulée.

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 20 janvier 2017, le 34^e Conseil de coordination du personnel de l'ONUG avait diffusé 105 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 sur des questions intéressant l'ensemble du personnel, telles que les problématiques liées à la Caisse des pensions, l'évolution des carrières aux services généraux et l'examen de la rémunération des fonctionnaires de la catégorie professionnelle et des catégories supérieures. 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

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

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

VI. Rendre le Conseil plus fort et plus efficace

1. Participation

Tous les représentants du personnel du 34^e Conseil, sans exception, ont contribué à ses activités. Les membres particulièrement impliqués 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, la Commission a veillé à bien appliquer les recommandations faites par les vérificateurs aux comptes.

3. Représentation au Comité Administration-personnel

Le Conseil a joué un rôle actif au sein du Comité Administration-personnel, dont le Vice-président n'est autre que le Secrétaire exécutif du Conseil.

Les syndicats travaillent main dans la main au sein du 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.

4. Représentation à travers notre fédération, la CCISUA

Le Conseil a assisté à la 31^e Assemblée générale du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel (CCISUA) qui s'est tenue à Santiago, au Chili, en juin 2016. 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 mieux défendre vos intérêts concernant plusieurs questions telles que la Caisse des pensions, l'âge de la retraite et le régime de rémunération, etc.

5. Relations avec d'autres syndicats à Genève

Le Conseil a coopéré étroitement avec les syndicats des institutions spécialisées concernant différentes questions, telles que l'examen des allocations pour les agents des services généraux et l'enquête sur le coût de la vie. Par ailleurs, le Conseil participe au Groupe de Genève, qui réunit des associations de personnel basées à Genève.



Annexe 1

Programme de travail

Face aux difficultés économiques, aux pressions financières et à la multitude de nouveaux défis, y compris suite à l'introduction d'Umoja, nous sommes résolus à atteindre les objectifs mentionnés ci-dessous. Pour ce faire, nous allons faire usage des différentes enceintes conjointes entre le personnel et l'Administration et saisir l'occasion qui nous est donnée pour réaffirmer l'importance d'établir des relations entre le personnel et l'Administration conformes au droit international des droits de l'homme et aux droits fondamentaux des travailleurs tels que préservés par l'OIT.

Préserver l'emploi et promouvoir la carrière

Au vu de la situation économique actuelle, le Conseil tâchera de :

- défendre Genève en tant que lieu d'affectation, auprès de l'Administration et mettra l'accent sur les bénéfices qui en découlent;
- travailler en amont pour prévenir toute abolition de poste ou délocalisation, en particulier suite à l'introduction d'Umoja;
- défendre les allocations familiales et autres allocations lors de l'Examen de la rémunération de la catégorie des Services généraux et catégories apparentées;
- maintenir le gel du recrutement extérieur pour les Services généraux et veiller à son application pour les catégories G1-G4 de sorte que les coupures touchent les postes vacants ;
- garantir que les règles relatives à la sélection sont correctement mises en œuvre, y compris dans le contexte de la mobilité et pousser à davantage de transparence;
- prendre en compte les besoins du personnel lors de la mise en œuvre de la mobilité pour la catégorie Professionnelle;
- éviter les restructurations inutiles; et
- travailler avec l'Administration pour identifier les goulots d'étranglement pour les fonctionnaires appartenant à la catégorie des services généraux et élargir les opportunités qui leur sont offertes, dans le cadre du groupe de travail mis en place à cet effet.

Garantir le bien-être du personnel

Il y a un lien certain entre la qualité de l'environnement de travail et la capacité du personnel à être productif. C'est pourquoi, le Conseil tâchera de :

- lutter contre l'espace de bureau ouvert et l'espace de bureau partagé afin de garantir que la rénovation du Palais (Plan stratégique patrimonial) débouchera sur un espace de travail qui permettra aux fonctionnaires de rester concentrés sur leur travail et d'être efficaces, et mener des études selon les besoins;
- inciter l'Administration à gérer les situations où l'impact d'Umoja se fait ressentir dans les rangs du personnel;
- garantir un départ à la retraite à 65 ans dès 2017;
- faire face aux tentatives de sortir la Caisse des Pensions de l'ONU et garantir le versement des retraites à temps;
- mener une enquête sur le harcèlement afin d'identifier les meilleurs moyens de le déraciner;
- défendre l'indépendance des systèmes formel et informel de justice interne et encourager une meilleure protection des dénonciateurs d'abus;
- soutenir le personnel en donnant des conseils sur des questions juridiques ou relatives à l'ePas;
- traiter de nouvelles questions ou de questions persistantes relatives à l'état hôte y compris celles relatives à la nationalité suisse;
- défendre les périodes de travail des fonctionnaires, y compris la nuit et les week ends; et
- améliorer les installations à disposition du personnel.



34th UNOG Staff Coordinating Council

34^{ème} Conseil de coordination du personnel de l'ONUG

Garder le personnel informé et impliqué

La communication est importante. Le Conseil continuera de:

- tenir des Réunions d'informations générales ou par département et d'émettre des broadcasts sur des questions d'intérêt général;
- travailler pour améliorer la qualité du Un Special.



34th UNOG Staff Coordinating Council

34^{ème} Conseil de coordination du personnel de l'ONUG

Annexe 2

VOTRE CONTRIBUTION AU CONSEIL DE COORDINATION DU PERSONNEL

Formulaire d'inscription

Pourquoi devenir membre cotisant du Conseil de coordination du personnel?

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

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

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

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

Pharmacie Populaire 5-à-sec EVO fitness evolved

Ardentis - cliniques dentaires **MANOR** **PAYOT** LIBRAIRE

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

Curves **GIDOR** COIFFURE **AESTHETICS**

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

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

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

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

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

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



34th UNOG Staff Coordinating Council
34^{ème} Conseil de coordination du personnel de l'ONUG

Annexe 3

Participation aux réunions du Conseil au 23 Janvier 2017

<i>Membres du Conseil</i>	<i>Réunions du Conseil</i>						
	1	2	3	4	5	6	7
ALMARIO, Francis	Present	Present	Present	Absent	Absent	Present	Present
APOSTOLOV, Mario	Present	Present	Absent	Present	Absent	Absent	Present
BALY, Mohamed Chiraz	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Absent
BENAYED, Slim	Present	Present	Present	Present	Present	Absent	Present
CHANTREL, Dominique	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present
CHAOUI, Prisca	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present
DOS SANTOS, José	Absent	Absent	Absent	Absent	Absent	Absent	Absent
EL GARAH, Samira	Absent	Absent	Absent	Absent	Present	Absent	Absent
FUNCK THOMAZ, Samuel	Present	Present	Present	Absent	Present	Present	Present
GAZIYEV, Jamshid	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present
JAMES, Elizabeth	Present	Absent	Absent	Absent	Present	Present	Present
JORDAN, Sarah	Present	Absent	Present	Absent	Absent	Absent	Absent
KALOTAY, Kalman	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present
KELLY, Paul	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present
MAGNIN, Patrick	Absent	Absent	Absent	Absent	Present	Present	Present
MELLET, Johnny	Present	Absent	Absent	Absent	Present	Present	Absent
NWABUOGU, Gloria	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present
PECK ARIF, Cathy	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present
POPA, Gabriela	Present	Absent	Present	Absent	Absent	Present	Absent
RICHARDS, Ian	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present
ROUAI, Slim	Absent	Absent	Absent	Present	Present	Present	Present
SHAMSIE, Syed	Present	Absent	Absent	Present	Present	Absent	Absent
STANOVIC, Marko	Present	Present	Present	Absent	Present	Present	Present
TOUIHRI, Mohssen	Present	Absent	Present	Present	Absent	Absent	Absent
VESTERMAN, Claire	Present	Present	Present	Absent	Present	Absent	Present
VILCHES, Sandrine	Present	Absent	Absent	Absent	Absent	Absent	Absent

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



34th UNOG Staff Coordinating Council
34^{ème} Conseil de coordination du personnel de l'ONUG

Annexe 4

Participation aux réunions du Bureau exécutif au 23 Janvier 2017

<i>Membres du Bureau exécutif</i>	<i>Réunions du Bureau exécutif</i>																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
BALY, Mohamed Chiraz	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Absent	Absent	Present	Absent	Present
CHAOUÏ, Prisca	Present	Present	Present	Absent	Present	Present	Present	Present	Present	Absent	Present													
GAZIYEV, Jamshid	Present	Absent	Absent	Absent	Absent	Present	Present	Present	Present	Absent	Present	Absent	Absent	Present	Absent	Present	Absent	Absent	Present	Present	Absent	Present	Absent	Absent
NWABUOGU, Gloria	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Absent	Absent	Absent	Present	Absent	Present	Present							
PECK ARIF, Catherine	Present	Present	Present	Absent	Present	Present	Present	Present	Present	Absent	Present	Present	Present	Present	Present	Absent	Present	Present	Absent	Absent	Present	Absent	Present	Absent
RICHARDS, Ian	Present	Absent	Absent	Present	Absent	Present	Absent	Present	Present	Present	Present													
STANOVIC, Marko	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Present	Absent	Present	Present	Present	Absent	Absent	Present	Present	Present	Present	Absent	Present	Present	Present	Absent	Absent	Absent
CHANTREL, Dominique	Present	Present	Present	Present	Absent	Present	Present	Present	Present	Absent	Absent	Absent	Absent	Present	Present	Present	Absent	Absent	Present	Absent	Present	Absent	Present	Present
KELLY, Paul	Present	Present	Present	Present	Present	Absent	Absent	Present	Present	Absent	Absent	Present	Absent	Present	Absent	Present	Present	Present	Absent	Absent	Present	Present	Present	Present

Présent(e)



Absent(e)/excusé(e)

