



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

**Année sous revue**

**2017-2018**

22 janvier 2018

| <b>Sommaire</b>  | <i>Page</i> |
|--|-------------|
| <b>Préface</b>   | 4           |
| <b>Composition</b>   | 6           |
| <b>I. Enoncé de mission</b>  | 7           |
| <b>II. Membres</b>   | 7           |
| <b>III. Défendre les intérêts du personnel</b>   | 8           |
| 1. Lutte contre la baisse de salaire   | 8           |
| 2. Bonnes nouvelles du Tribunal du contentieux administratif concernant la rémunération des fonctionnaires | 10          |
| 3. Tous les fonctionnaires peuvent désormais partir à la retraite à 65 ans                                 | 10          |
| 4. Dispositif de prestation de services centralisée  | 11          |
| 5. Caisse des pensions   | 12          |
| 6. De meilleures nouvelles que prévu concernant l'impact des réductions budgétaires sur le personnel       | 13          |
| 7. Stratégie sur la parité entre les sexes   | 14          |
| 8. Protection des lanceurs d'alerte  | 15          |
| 9. Lutte contre le harcèlement sexuel  | 15          |
| 10. Réduction des effectifs à OCHA   | 16          |
| 11. Justice interne  | 17          |
| 12. Plan stratégique patrimonial   | 17          |
| 13. Interruption de la mobilité  | 19          |
| 14. Engagements temporaires  | 20          |
| 15. Amélioration du congé parental   | 20          |
| 16. Sélection du personnel   | 20          |
| 17. Groupe chargé de la gestion des relations avec le personnel  | 21          |
| 18. Sécurité   | 21          |
| 19. Groupe G-1 à G-4   | 21          |
| 20. Soutien apporté aux fonctionnaires   | 22          |
| 21. Ecoles privées à Genève et indemnité pour frais d'études   | 22          |
| 22. De meilleures infrastructures pour les cyclistes   | 22          |
| 23. Régime fiscal suisse   | 23          |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>IV. Soutien aux activités relatives au bien-être du personnel</b>                      | <b>24</b> |
| 1. Clubs et sociétés  | 24        |
| 2. <i>UN Special</i>  | 24        |
| 3. Améliorations au Club de la plage de l'ONU   | 24        |
| 4. Réductions pour les fonctionnaires   | 25        |
| 5. Fête de printemps pour les enfants   | 25        |
| 6. Gala du personnel  | 25        |
| 7. Concerts   | 25        |
| 8. Jeux interinstitutions 2017  | 26        |
| 9. Collectes pour des urgences humanitaires   | 26        |
| 10. Places en crèche à Genève   | 26        |
| <b>V. Communication avec le personnel</b>   | <b>27</b> |
| 1. Broadcasts   | 27        |
| 2. <a href="http://www.staffcoordinatingcouncil.org">www.staffcoordinatingcouncil.org</a> | 27        |
| <b>VI. Rendre le Conseil plus fort et plus efficace</b>                                   | <b>28</b> |
| 1. Participation  | 28        |
| 2. Gestion financière   | 28        |
| 3. Représentation au Comité Administration-personnel                                      | 28        |
| 4. Représentation à travers notre fédération, la CCISUA                                   | 29        |
| 5. Relations avec d'autres syndicats à Genève   | 29        |
| <b>Annex 1. Work programme</b>  | <b>30</b> |
| <b>Annex 2. Registration form</b>   | <b>32</b> |
| <b>Annex 3. Attendance at Council meetings</b>  | <b>33</b> |
| <b>Annex 4. Attendance at Executive Bureau meetings</b>                                   | <b>34</b> |

## Préface

L'année écoulée a été très chargée pour le Conseil. En termes de temps, d'efforts et d'impact, elle a été dominée par la campagne contre la baisse salariale imposée par la CFPI. D'une ampleur sans précédent, cette campagne a réuni un grand nombre de membres du personnel ; elle a comporté des manifestations et des rassemblements et a connu son apogée dans un arrêt du travail.

Au cours de cette année, le nouveau Secrétaire général a également annoncé d'importantes réformes. En collaboration avec les autres syndicats du personnel du système des Nations Unies, nous avons analysé les réformes et leurs conséquences, nous avons trouvé des solutions favorables au personnel et nous sommes assurés que les consultations entre les fonctionnaires et l'Administration soient bien respectées.

Lors de l'Assemblée générale, nous sommes également parvenus à obtenir de bons résultats concernant la Caisse des pensions et l'âge de départ à la retraite, tout en écartant certaines suppressions de postes radicales qui avaient été proposées.

L'année écoulée a aussi permis d'améliorer les infrastructures proposées au personnel, y compris au Club de la plage de l'ONU, d'anticiper les tendances futures en termes de mobilité en améliorant les infrastructures dédiées au vélo et de préserver des espaces de travail adéquats dans le Palais dans le contexte des rénovations.

Nous devons rester vigilants à l'avenir. Les Etats membres continuent à défendre un programme d'austérité, et les réformes pourraient avoir des conséquences délétères contre lesquelles nous devons lutter. Il faut poursuivre le travail !

Ian Richards  
Secrétaire exécutif  
Conseil de coordination de l'ONUG

Pendant une année 2017 mouvementée, le Conseil a fait de son mieux pour défendre les intérêts du personnel sur plusieurs fronts. J'en retiendrai trois, qui sont essentiels à mon sens. D'abord, la baisse de salaire des fonctionnaires de catégorie P à Genève, dossier dans lequel la coordination de l'ensemble des syndicats de Genève et le fort soutien du personnel nous ont permis d'être entendus à New York. Même si ce dossier n'est pas entièrement clos, puisqu'une baisse de salaire sera tout de même mise en œuvre en février 2018, la baisse sera bien moins considérable que celle que la CFPI souhaitait imposer initialement, et ce sans grande justification. Nous poursuivrons notre lutte contre cette baisse salariale.

Le deuxième point concerne le tenace « Plan stratégique patrimonial » et les implications de la mise en œuvre du « smart working », qui n'est qu'une autre manière de désigner la stratégie des bureaux partagés. Regrouper plusieurs organisations au siège, oui, mais pas au prix du bien-être du personnel. De plus, la crèche n'a finalement pas été intégrée au projet, malgré la promesse du Secrétaire général de mettre en place une crèche dans chacun des lieux d'affectation.

La Caisse des pensions et son administration constituent le troisième point clé. Il a fallu livrer une bataille juridique pour que certains représentants élus des fonctionnaires puissent avoir accès au Comité mixte afin de faire entendre la voix du personnel. Ce combat n'est pas encore terminé, mais le Conseil continuera à représenter vos intérêts à la Caisse des pensions.

Bien que ces trois dossiers aient beaucoup occupé le Conseil pendant l'année écoulée, vous avez constaté, de par nos broadcasts et les différentes réunions que nous avons organisées au cours de l'année, que le Conseil fait de son mieux pour vous défendre et relayer votre voix devant l'Administration de notre Organisation.

Merci de nous accorder votre confiance. Nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour défendre vos droits, tout en nous efforçant d'entretenir des échanges constructifs avec l'Administration, à Genève comme à New York.

Nous sommes toujours motivés par la protection de vos droits. Cette année encore, nous avons fait de notre mieux pour atteindre cet objectif, et nous espérons que vous nous accorderez également votre confiance à l'avenir. Dans tous les cas, vous pouvez continuer à compter sur vos représentants.

Dominique Chantrel  
Président  
Conseil de coordination de l'ONUG

## **Composition du 35<sup>e</sup> 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 Gaziye         | Membre du Bureau exécutif     |
| Kalotay Kalman         | Membre du Bureau exécutif     |
| Mohamed Chiraz Baly    | Membre du Bureau exécutif     |
| Francis Almario        |                               |
| Patricia Almeida       |                               |
| Mario Apostolov        |                               |
| Tensai Asfaw           |                               |
| Slim Ben Ayed          |                               |
| Catherine Fegli        |                               |
| Samuel Funck           |                               |
| Elizabeth James        |                               |
| Johnny Mellet          |                               |
| Virginie Noblat-Pianta |                               |
| Gabriela Popa          |                               |
| Slim Rouai             |                               |
| Marko Stanovic         |                               |
| Amos Taporai           |                               |
| Mohssen Touihri        |                               |
| Claire Vesterman       |                               |

### **Scrutateurs**

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

### **Vérificateurs aux comptes**

Joycelyn Tay  
Sophie Linehan  
Hamed El Kady

### **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 toutefois de la contribution de ses membres. En devenant un membre cotisant du Conseil, vous jouez un rôle important dans votre syndicat et vous faites preuve d'une grande solidarité pour la cause des droits des fonctionnaires.

Le Conseil a entrepris d'augmenter le nombre de ses membres cotisants. Aussi a-t-il renouvelé et maintenu une série de partenariats permettant aux membres cotisants de bénéficier de réductions auprès de sociétés locales telles que Manor, Apple Store, Tamoil, Zurich assurances, Pharmacie Populaire, Europcar, Mycolorphone, Curves fitness, Silhouette fitness, etc.

Le 35<sup>e</sup> Conseil a vu le nombre de ses membres cotisants augmenter de 14,2 % par rapport au 34<sup>e</sup> Conseil (portant le total à 384 membres cotisants à la date de rédaction du présent rapport). Les frais d'adhésion sont déduits automatiquement de la rémunération mensuelle. Pour devenir membre, il suffit de remplir le formulaire annexé au présent rapport. Ce formulaire se trouve également sur le site Internet du Conseil. Les frais s'élèvent à 10 francs suisses par mois seulement pour tous les fonctionnaires.

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

- Accès à l'assistance juridique du Conseil ;
- Usage gratuit du panneau d'affichage pour poster des annonces ;
- Subvention pour la participation aux Jeux interinstitutions ;
- Le SAFI organise trois fois par an des journées de réduction (13 %). Les membres cotisants du Conseil peuvent profiter de ces réductions la veille ;
- Participation gratuite à la fête des enfants ;
- Boissons de bienvenue et bon pour un repas 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. Lutte contre la baisse de salaire

En mars, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a décidé d'imposer une baisse de salaire de 7,7 pourcents aux fonctionnaires appartenant aux catégories P et D basés à Genève en invoquant des calculs douteux concernant l'indemnité de poste.

Le Conseil a très vite réagi et a organisé une campagne contre les coupes salariales avec d'autres syndicats d'organisations internationales basés à Genève. Cette campagne a comporté des réunions générales en salle comble, des rassemblements, des manifestations, un arrêt du travail et une pétition signée par près de dix mille personnes, ce qui a attesté de la force et de l'unité des fonctionnaires à Genève et dans le monde.

L'Administration a également joué un rôle essentiel dans les négociations avec la CFPI, plaidant qu'il lui incombe à la fois un devoir de sollicitude envers les fonctionnaires et la responsabilité, sur le plan de la gestion, d'exécuter les décisions en se fondant sur des données avérées. Ainsi, les fonctionnaires et l'Administration ont maintenu une position commune et ont fait front ensemble, et de nombreuses institutions basées à Genève ont décidé de ne pas appliquer les coupes pour le moment.

Vous trouverez ici ([campagne](#)) plus d'informations sur la campagne, y compris des photos et des vidéos.

La campagne a permis de convaincre la CFPI de réexaminer la question lors de sa session d'été tenue à Vienne.

Au vu de l'importance de cette session, les syndicats du personnel à Genève, y compris une délégation du Conseil de coordination, y ont participé en grand nombre. L'équipe de la haute direction était tout aussi bien représentée avec le Directeur



général de l'ONUG, M. Michael Møller, le Directeur général du BIT, M. Guy Ryder et son adjoint, M. Greg Vines ainsi que le Directeur général adjoint de l'OMS, M. Hans Troedsson. Deux des trois experts en statistiques qui avaient soulevé des questions dans [ce document](#) quant aux calculs effectués par la CFPI, à leur rigueur et à la méthodologie appliquée étaient aussi présents. Tout comme les Administrations, [nous avons demandé](#) à la CFPI de réintroduire la méthode fondée sur les mesures palliatives, de geler la mise en application dans tous les lieux d'affectation, y compris à Genève, à Rome et à Madrid, et de revoir les calculs et la méthodologie.

L'étude du dossier a pris quatre jours. La décision finale de la CFPI se résume comme suit :

- Réaffirmer les calculs réalisés (malgré les failles signalées par les experts en statistiques) pour tous les lieux d'affectation ayant statut de siège qui ont fait l'objet d'enquêtes salariales en octobre 2016 ;
- Réintroduire la mesure palliative (mesure de mitigation) de 3 % en plus de la nouvelle indemnité de poste, réduisant ainsi la coupe de 7,7 % net de 2,7 % ;
- Introduire la baisse à partir d'août 2017 au lieu de mai 2017 pour les nouveaux fonctionnaires ;
- Retarder l'application pour les fonctionnaires actuellement employés, portant la nouvelle date de mise en œuvre effective à février 2018 ;
- Mener un examen de la méthodologie relative à l'indemnité de poste pour l'avenir.

Le délai courant jusqu'à février 2018 pour les fonctionnaires déjà en poste vise à permettre une éventuelle augmentation de l'indemnité de poste qui réduira encore les coupes en raison des facteurs suivants :

- Une augmentation de 1,9 % du salaire des employés de la fonction publique fédérale américaine, qui est la référence pour la détermination de nos salaires ;
- L'inflation à New York, qui pourrait réduire le fossé supposé en matière de pouvoir d'achat entre Genève et New York.

Force est de constater que l'examen de la décision par la CFPI est sans précédent dans l'histoire de la Commission et que la baisse effective des coupes salariales est de taille. A travers notre action collective à Genève, nous avons également rendu service aux fonctionnaires d'autres lieux d'affectation, qui étaient en butte à des défis similaires.

Cela dit, nous sommes déçus pour les raisons suivantes :

- La mesure palliative qui a été réintroduite est de 3 % seulement, alors que celle qui a été éliminée en 2015 était de 5 %.
- La CFPI n'a pas décidé de revoir ses calculs malgré les nombreux doutes relatifs aux erreurs qui auraient été commises. Si ces erreurs avaient été corrigées, les coupes auraient considérablement baissé. C'est pourquoi nous remettons en question le rôle et les méthodes de travail de la CFPI.
- L'on ignore jusqu'à maintenant le pourcentage exact des baisses et nos organisations adhèrent à un système qui permet de réaliser des coupes dans tous les lieux d'affectation sur la base de calculs infondés et du niveau de l'inflation à New York, chose encore plus absurde.

- La portée de l'examen de la méthodologie relative à l'indemnité de poste reste vague. Par conséquent, dans sa décision, la CFPI ne traite pas du fond du problème, à savoir la méthodologie et son application.

En résumé, la CFPI a refusé d'accepter les retours des statisticiens de l'Administration et de réexaminer les résultats, qui manquent de cohérence. Cela porte atteinte à la crédibilité technique d'un organe en charge de fixer les salaires. Les mesures palliatives ne rendent pas acceptables des résultats indéfendables.

La coupe finale, qui devrait se situer autour de 2 %, pourra faire l'objet de recours juridiques ; les fonctionnaires recevront bientôt des informations à cet égard.

## **2. Bonnes nouvelles du Tribunal du contentieux administratif concernant la rémunération des fonctionnaires**

Vous n'êtes pas sans savoir que les indemnités des fonctionnaires de la catégorie P et D avaient subi des changements en janvier de l'année dernière. Parmi ces changements, un fonctionnaire ayant un conjoint gagnant un salaire supérieur à celui d'un fonctionnaire de grade G-1 échelon 1 et avec au moins un enfant à charge allait désormais voir sa rémunération diminuer progressivement année après année.

Nous avons obtenu un avis juridique sur la question au mois de février 2017 et nous avons encouragé les fonctionnaires concernés à se faire représenter par le bureau de l'aide juridique au personnel (OSLA) afin de contester ces changements au niveau du Tribunal du contentieux administratif de l'ONU.

Nous sommes ravis de vous informer que les cas soumis ont été examinés par un panel de trois juges créé spécialement qui a siégé à Genève et qui rendu son verdict fin décembre ; les réductions introduites ont été déclarées illégales. Vous pouvez consulter l'un des jugements [ici](#).

Nous sommes en train de faire le suivi de ces jugements avec l'Administration des Nations Unies et la CFPI afin de déterminer les prochaines étapes à suivre.

Nous avons aussi demandé au Secrétaire général de ne pas faire appel de ce jugement afin de rester cohérent avec sa position antérieure. Nous lui avons adressé cette [lettre](#).

Le contenu du jugement est instructif, en particulier en ce qui concerne les paragraphes 112 à 115. Le jugement a examiné en détail certains aspects des droits acquis et nous examinons actuellement si les arguments avancés pourraient être utilisés contre les coupes salariales imposées par la CFPI et prévues pour le mois de février.

## **3. Tous les fonctionnaires peuvent désormais partir à la retraite à 65 ans**

Fin 2017, l'Assemblée générale a approuvé la modification des règles fixant l'âge obligatoire de départ à la retraite à 65 ans pour tous les fonctionnaires, avec effet immédiat. Ce nouvel âge obligatoire de départ à la retraite ne s'applique pas à ceux qui devaient partir à la retraite avant 2018 mais qui ont été prolongés exceptionnellement.

C'est là l'aboutissement d'une longue campagne que vous avez fortement soutenue et qui a été menée par les syndicats. Le nouvel âge de départ à la retraite reflète le changement démographique dans la composition du personnel, prend en compte les réalités du monde du travail et a un impact positif certain sur la Caisse des pensions.

L'Assemblée générale a approuvé notre demande selon laquelle ceux qui ont intégré l'Organisation avant 1990 ou 2014 et qui auraient dû partir à la retraite respectivement à 60 ou 62 ans gardent leur droit à toucher l'indemnité de retraite à 60 ou 62 ans (dans le respect des conditions et des calculs prévus), et l'indemnité de retraite anticipée à 55 ans.

Si vous décidez de travailler au-delà de 60 ou 62 ans, vous accumulerez les années de cotisation à la Caisse des pensions et votre indemnité sera ajustée en conséquence, selon les méthodes de calcul qui s'appliquent, lorsque vous déciderez de la toucher.

(Pour information, les fonctionnaires qui ont intégré l'Organisation après 2014 ont droit à l'indemnité de retraite à 65 ans et à l'indemnité de retraite anticipée à 58 ans.)

L'âge obligatoire de départ à la retraite étant désormais de 65 ans pour tous les fonctionnaires, vous n'avez rien à faire pour rester en fonction jusqu'à cet âge. Toutefois, les nouvelles règles stipulent que si vous avez intégré l'Organisation avant 1990 ou 2014 et que vous souhaitez exercer votre droit acquis à quitter vos fonctions à 60 ou à 62 ans, ou à n'importe quel moment avant l'âge de 65 ans, vous devez envoyer une notification écrite en respectant les délais mentionnés dans votre contrat, c'est-à-dire 30 jours pour ceux qui ont des contrats à durée fixe et trois mois pour ceux qui ont des contrats continus ou permanents.

#### **4. Dispositif de prestation de services centralisée**

Ce dispositif est une proposition qui s'inscrit dans l'héritage de l'ancien Secrétaire général. Il prévoit la centralisation et la délocalisation des services administratifs au sein de trois centres de service. Il va sans dire que qu'un tel projet risque d'avoir des conséquences délétères sur Genève.

Le Conseil a adopté une approche double.

Nous avons travaillé avec d'autres syndicats du personnel et sommes parvenus à un accord avec l'Administration concernant des mesures d'atténuation. Celles-ci incluent des propositions visant à geler les embauches, à fournir des opportunités de reconversion et de redéploiement ainsi qu'à limiter la délocalisation aux postes qui sont opérationnels, et non décisionnels.

Parallèlement, nous avons examiné si, en 2018, les économies réalisées sur le coût du travail en déplaçant les postes ailleurs seraient vraiment supérieures aux économies réalisées en raison du progrès technologique qui serait inéluctablement constaté si les postes restaient à Genève. Par ailleurs, couplé à l'utilisation de technologies plus efficaces, le maintien des postes à Genève permettrait de conserver le savoir-faire et de supprimer les postes de façon plus progressive grâce aux départs volontaires.

Le Conseil a décidé de commander une étude afin de déterminer le coût réel de la délocalisation des services administratifs en dehors de Genève. Au moment où nous écrivons ces lignes, le Conseil recherche une société de conseil qui pourrait réaliser cette étude.

## 5. Caisse des pensions

La CCISUA a organisé de nouvelles élections des représentants des cotisants au Comité mixte, permettant ainsi aux fonctionnaires de soumettre leurs préoccupations à l'organe décisionnel de la Caisse.

Toutefois, l'Administrateur a tenté d'empêcher deux des représentants dûment élus de participer aux séances du Comité mixte, se plaçant ainsi en situation de conflit d'intérêt. Ces deux représentants étaient connus pour leur attitude critique vis-à-vis de la mauvaise gestion de l'Administrateur.

Les syndicats du personnel ont lancé une pétition et les deux représentants ont déposé un recours devant le Tribunal d'appel des Nations Unies, qui leur a donné raison, jugeant que les actions de l'Administrateur étaient illégales (cf. jugements [2017-UNAT-807](#) et [2017-UNAT-801](#)).

Les représentants des cotisants des Nations Unies ont été actifs au sein du Comité mixte et se sont assurés que la recommandation du Comité concernant le renouvellement du contrat de l'Administrateur soit limitée à trois ans, au lieu des cinq ans demandés.

Ils ont également diffusé deux audits menés par l'OIOS.

- Le [premier audit](#) concerne un contrat d'achat d'une valeur de 2,2 millions de dollars signé avec la société de consultants PricewaterhouseCoopers (PWC). Cet audit a montré que, sur le total, la somme de 1,8 million de dollars n'a pas été dépensée en contrepartie des services mentionnés dans le contrat. Par conséquent, les coûts pourraient avoir été gonflés en l'absence d'un appel d'offres concurrentiel pour les services d'une valeur de 1,8 million de dollars et en raison du recours accru aux services de partenaires payés 475 dollars de l'heure. Il semble que les règles s'appliquant aux achats n'aient peut-être pas été respectées.
- Le [deuxième audit](#) porte sur la mise en œuvre du nouveau système de versement des pensions, appelé IPAS, dont l'introduction mal pilotée a laissé des nouveaux retraités sans revenus pendant plus de neuf mois. L'audit montre qu'un certain nombre d'éléments importants du système, dont des aspects liés au versement des indemnités aux veuves et aux orphelins, avaient été signalés comme critiques, et que malgré cela le système a été présenté comme prêt à être lancé au Comité mixte et aux parties prenantes externes. Etant donné que ces problèmes étaient connus avant la mise en œuvre du système, il aurait fallu les résoudre ; il est fort probable qu'on aurait ainsi pu éviter, dans une large mesure, le retard dans le versement des prestations.

Juste avant Noël, l'Assemblée générale a adopté une [résolution](#) qui reconnaît nombre des problèmes soulevés par les syndicats du personnel et par les représentants des cotisants et permet de passer à l'action :

- Elle a demandé que l'OIOS réalise un audit sur le mode de gestion de la Caisse des pensions, suite à nos révélations sur la lourdeur de la structure de la Caisse ainsi que sur son incapacité à surveiller efficacement les hauts responsables de la Caisse ;

- Elle n'a pas approuvé les nouveaux postes D-1 et P-5, qui étaient superflus et qui auraient gonflé les coûts alors même que de nombreux postes sont vacants au sein de la Caisse des pensions ;
- Elle a exprimé ses préoccupations quant aux retards de paiement qui perdurent et a demandé l'établissement d'un mécanisme de règlement des réclamations des clients, après que les auteurs de l'audit ont montré que la Caisse a occulté des arriérés bien plus considérables que ce qui avait été communiqué ;
- Elle a également exprimé des inquiétudes par rapport à la lenteur de la mise en œuvre des recommandations du Comité des commissaires aux comptes ;
- Enfin, elle a fait part de ses préoccupations quant aux données inexactes fournies aux actuaires, données qui font que nous ne connaissons pas la solvabilité exacte de la Caisse, et a demandé un renforcement des procédures de contrôle interne, après qu'un autre rapport d'audit a constaté que la Caisse a dépensé à mauvais escient 1,8 million de dollars sur un contrat d'une valeur totale de 2,2 millions de dollars.

En décembre, le Secrétaire général a également dit clairement que, s'il accepterait la recommandation du Comité mixte de prolonger le contrat de l'Administrateur de la Caisse de trois ans (de 2018 à 2020) plutôt que de cinq, comme d'ordinaire, son engagement après 2018 serait conditionné à une nouvelle évaluation des résultats et qu'il se réservait le droit de résilier son contrat. Cela permet de mettre à l'essai l'Administrateur qui, comme des audits successifs l'ont constaté, gère mal la Caisse.

Nous devons faire preuve d'optimisme et escompter que, conformément à son initiative sur la reddition de comptes au sein de l'Administration, le Secrétaire général prendra les mesures qui s'imposent si ces performances médiocres devaient se répéter.

Le Secrétaire général a également entendu nos inquiétudes quant au rendement de la Caisse et a engagé un nouveau responsable des placements (appelé Représentant du Secrétaire général). Cette personne est entrée en fonction ce mois-ci, et nous lui souhaitons plein succès dans sa mission.

Tout cela montre que nous sommes parvenus à faire en sorte que vos préoccupations soient entendues et que des mesures soient prises en conséquence.

## **6. De meilleures nouvelles que prévu concernant l'impact des réductions budgétaires sur le personnel**

Suite à des contacts intensifs avec des délégations à New York, l'impact des réductions budgétaires sur le personnel en 2018-2019 est beaucoup moins important que prévu. Les propositions faites par certains pays, qui auraient mené à la suppression d'environ 100 postes à Genève, en plus du gel des promotions et d'autres mesures drastiques, ont été écartées.

Nous avons ainsi rencontré des délégués à New York pour leur relayer les préoccupations des fonctionnaires et leur expliquer comment les coupes pourraient affecter l'exécution des programmes, notamment dans le domaine du multilinguisme. Nous avons coordonné tout cela avec nos interlocuteurs dans l'Administration et nous sommes satisfaits de constater que les Etats membres ont prêté une oreille attentive à nos inquiétudes.

Voici les principaux résultats de nos efforts :

- Le gel du recrutement/des promotions proposé pour 2018 a été écarté ;
- Le gel de l'avancement dans les échelons proposé pour 2018 a été écarté ;

- La réduction globale de 10 % du personnel chargé de l'appui aux programmes a été écartée ;
- La réduction de 5 % du personnel de catégorie G dans les commissions régionales a été écartée ;
- La réduction de 1,5 % du personnel du DGACM a été écartée ;
- La proposition de faire passer la productivité des traducteurs de 5 à 6 pages par jour a été écartée ;
- La proposition de supprimer des postes relatifs au Programme 2030, y compris un certain nombre de postes de statisticiens à la CNUCED, a été écartée ;
- La proposition de supprimer 70 postes au niveau du service linguistique, de la bibliothèque et de l'administration de l'ONUG a été écartée.

Toutefois, la résolution finale contient ce qui suit :

- Approbation de la suppression des postes telle que proposée par les départements (il s'agit de postes qui étaient déjà vacants) ;
- Réductions de 10 % du budget consacré aux voyages du personnel et à l'achat de mobilier et d'équipements informatiques ;
- Réductions de 25 % du budget consacré aux voyages des experts de haut niveau et des membres de comités intergouvernementaux (ce qui n'est peut-être pas plus mal) ;
- Report de l'examen du plan de restructuration régionale du HCDH proposé initialement il y a deux ans ;
- Refus de transférer sept postes du HCDH à New York, bien que les fonctionnaires concernés aient déjà été transférés.

Nous sommes satisfaits de constater que les Etats membres ont entendu nos préoccupations. Cela dit, nous suivrons de près l'impact qu'auront le Dispositif de prestation de services centralisée et la restructuration des départements de la gestion et de l'appui aux missions sur les postes administratifs à Genève, et resterons vigilants devant les menaces qui pèsent encore à tous les niveaux sur les ressources extrabudgétaires.

## **7. Stratégie sur la parité entre les sexes**

En septembre 2017, le Secrétaire général a publié une stratégie à l'échelle du système des Nations Unies sur la parité entre les sexes. Un plan exhaustif de mise en œuvre de cette stratégie, comprenant des changements de politique, sera élaboré en temps utile.

Le Conseil a souligné que ce plan de mise en œuvre devrait viser à mettre en place un environnement véritablement propice à l'égalité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes au sein de l'Organisation. Nous avons attiré l'attention sur les axes spécifiques suivants, entre autres :

- Lutter contre la tendance croissante à établir des contrats précaires qui ont des effets délétères sur la parité entre les sexes parmi les fonctionnaires ;
- Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée afin de mieux répondre aux besoins des fonctionnaires sur les plans de la carrière et de la famille ;
- Renforcer le congé paternité afin d'appliquer les meilleures pratiques de l'OMS et de l'UNICEF, qui disposent de deux mois de congé maternité supplémentaires ;
- Assouplir la politique de mobilité, la baser davantage sur des mesures incitatives et la lier plus étroitement au développement des carrières ;

- Durcir les pratiques de recrutement afin de garantir une sélection transparente, équitable et fondée sur le mérite.

De façon générale, le Conseil a bien fait comprendre au Secrétaire général que pour arriver à une véritable parité entre les sexes, on ne pourra se contenter de fixer des objectifs statistiques : il faudra changer la culture de l'Organisation, investir plus de ressources sur ce front et montrer une volonté politique ferme pour que l'ONU devienne l'un des employeurs les plus progressistes qui soit, comme le prévoyait sa Charte.

## **8. Protection des lanceurs d'alerte**

Nous avons tenu notre promesse de garantir un examen permanent de la politique concernant les lanceurs d'alerte à l'ONU. Il est capital de bien gérer ce dossier essentiel. Nous avons négocié en 2017 une politique révisée (ST/SGB/2017/2/Rev.1), qui a considérablement amélioré la politique datant de 2005 et a légèrement modifié la première version du document adoptée en 2017.

Voici les principales améliorations obtenues par les syndicats du personnel :

- Les décisions de ne pas fournir de protection contre les représailles peuvent désormais être examinées par le président suppléant du Groupe de la déontologie, dont les recommandations doivent être mises en œuvre. Nous suivrons de près le fonctionnement de ce mécanisme de recours.
- Le signalement de cas de non-respect des règles ou de faute 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.
- La dénonciation d'abus s'applique désormais non seulement aux membres du personnel, mais aussi aux sous-traitants ou aux partenaires de l'ONU, ce qui assure que ni la protection ni le champ d'application de la politique ne soient lacunaires.
- 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 d'examen d'une demande de protection passe de 45 à 30 jours.
- 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.

Nous poursuivons nos efforts concernant la question en suspens de la protection contre les représailles des fonctionnaires qui témoignent devant des tribunaux de l'ONU, et ce dans le cadre de notre combat plus global pour la réforme du système interne d'administration de la justice.

## **9. Lutte contre le harcèlement sexuel**

En novembre, nous avons pris l'initiative de rédiger avec le Secrétaire général une lettre (reproduite ci-dessous) sur l'élimination du harcèlement sexuel au travail. Nous avons publié cette lettre parce que nous sommes convaincus que cette question doit être prise au sérieux, tout en reconnaissant que le harcèlement sexuel est indissociable de la problématique plus large du harcèlement, des abus de pouvoir et des comportements prohibés au travail au sein des Nations Unies.

Le but de cette lettre n'est pas seulement de réitérer notre position à ce sujet ; elle vise surtout à nous encourager, tous, à réfléchir à notre attitude, dont nous ne sommes pas toujours conscients. Le harcèlement sexuel est bien plus répandu que nous le pensons, et beaucoup d'entre nous, hommes et femmes, en sommes témoins sans pour autant réagir.

--

Chers collègues,

Nous vous écrivons aujourd'hui afin de réitérer notre engagement personnel pour l'élimination du harcèlement sexuel au sein de notre Organisation.

Les Nations Unies disposent d'une politique claire en matière de harcèlement sexuel et d'une procédure permettant d'enquêter sur les allégations dans le respect de l'équité et de la confidentialité, avec des sanctions sévères à la clé.

Toutefois, cela ne suffit pas. Il nous incombe à tous le devoir et l'obligation de créer un environnement accueillant pour tous, au sein duquel chacun se sente valorisé et puisse donner le meilleur de lui-même, quel qu'il soit et quelle que soit son origine.

Aussi devons-nous réfléchir à notre attitude au quotidien et aux aspects que nous pouvons améliorer, en tant que membres du personnel et en tant que responsables. A cet égard, il faut bien comprendre que le harcèlement couvre un large spectre de comportements, qui inclut les commentaires désagréables et déplacés ou les remarques suggestives ; les collègues destinataires de telles remarques peuvent se sentir blessés, humiliés ou découragés, même s'ils ne le disent pas. Beaucoup de fonctionnaires, victimes ou témoins, acceptent que ces actes fassent partie de leur quotidien. Mais cela n'est pas une fatalité.

Soutenons nos collègues harcelés et dénonçons les actes de harcèlement lorsque nous en sommes témoins. Les représentants du personnel et les fonctionnaires des services d'Ombudsman et de médiation des Nations Unies, ainsi que le Bureau de la déontologie et le Bureau du Conseiller du personnel, peuvent apporter leur aide et leurs conseils en toute confiance, qu'il s'agisse de trouver une solution à l'amiable ou de déposer une plainte formelle. Vous trouverez ci-dessous les liens vers toutes ces ressources.

Quel que soit son type ou sa forme, le harcèlement va à l'encontre des principes mêmes que nous défendons au sein de notre Organisation et sape les valeurs fondamentales d'intégrité, de compétence et de professionnalisme dont chacun doit faire preuve. Nous devons lutter ensemble contre ce fléau. Aidez-nous à mener ce combat.

## **10. Réduction des effectifs à OCHA**

Le nouveau chef du Bureau de la coordination des affaires humanitaires (OCHA) et Coordonnateur des secours d'urgence, Mark Lowcock, a récemment annoncé un plan de restructuration en profondeur du Département. Selon ce plan, non seulement l'organigramme changera, mais des postes seront également supprimés car des bureaux entiers seront fermés.

En collaboration avec d'autres représentants du personnel à OCHA, le Conseil a réussi à obtenir que les projets de règles en matière de réduction des effectifs soient utilisés afin d'assurer que ce processus soit transparent et équitable.

La restructuration est en cours au moment où nous rédigeons ces lignes. Les représentants du personnel travaillent d'arrache-pied pour garantir que les règles en matière de réduction des effectifs soient appliquées correctement et rencontrent un grand nombre de membres du personnel afin de comprendre leurs préoccupations et d'y répondre.



Enfin, OCHA devra passer en revue sa culture de gestion, qui a permis d'établir de nombreux postes temporaires pour remplir des fonctions permanentes ; postes qui, par nature, ne tombent pas sous le coup des règles en matière de réduction des effectifs. En conséquence, de nombreux fonctionnaires ne sont pas en mesure d'exercer efficacement leurs droits dans cette restructuration.

## **11. Justice interne**

Le Conseil a redoublé d'efforts afin de défendre l'indépendance et l'efficacité des systèmes de justice interne. Les membres du Système de justice interne, mandatés pour donner des orientations concernant les améliorations à apporter et pour formuler des recommandations à caractère judiciaire, comportent des représentants du personnel de Genève.

Nous avons organisé avec le Bureau de l'aide juridique au personnel des réunions générales afin d'apporter une assistance aux fonctionnaires ayant des interrogations sur les façons de contester juridiquement des décisions illégales prises par leurs responsables. Par ailleurs, nous avons entrepris d'examiner les manières dont l'assistance juridique au personnel pourrait encore être améliorée. Nous avons réalisé une enquête auprès des membres du personnel s'étant représentés eux-mêmes devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies à Genève et avons actuellement des échanges avec le Bureau de l'aide juridique au personnel concernant les résultats de ce travail. Le Conseil a également travaillé en étroite collaboration avec l'Ombudsman pour fournir une assistance dans des cas isolés de médiation et de gestion des conflits sur le lieu de travail.

Beaucoup de fonctionnaires ne se rendent pas encore pleinement compte de l'importance du système de justice interne. L'expérience nous a montré qu'il s'agit pourtant d'un des outils les plus utiles pour contester des décisions isolées injustes et, partant, pour améliorer le fonctionnement global de l'Organisation. Un exemple récent a trait aux réductions de salaires de fonctionnaires en raison des changements apportés au barème des traitements unifié. Les changements mis en œuvre en janvier 2017 ont mené à une baisse de la rémunération des fonctionnaires des catégories P et D ayant un conjoint gagnant un salaire supérieur à celui d'un fonctionnaire de grade G-1 échelon 1 et avec au moins un enfant à charge. Nous avons conseillé aux collègues de contester cette décision devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. Un panel de trois juges a rendu son verdict fin décembre, déclarant illégales ces baisses de salaires et réitérant le principe des droits acquis des fonctionnaires.

En plus de constituer un recours pour les actes isolés injustifiés, notre système de justice interne nous aide à régler les problèmes systémiques dans nos politiques ou dans leur mise en œuvre. Des juges indépendants interprètent nos politiques parfois contradictoires et incohérentes et demandent des comptes aux responsables ayant pris certaines décisions, ce qui permet de responsabiliser les décideurs. Aussi le Conseil poursuivra-t-il ses efforts visant à renforcer l'indépendance et l'efficacité du système de justice interne.

## **12. Plan stratégique patrimonial**

Trois séances du Comité mixte de négociation ont été tenues en lien avec le Plan stratégique patrimonial (PSP). En raison du manque de transparence de l'Administration concernant la nature des espaces de travail qui seront installés dans le nouveau bâtiment H, le Conseil a décidé d'écrire au Secrétaire général pour exprimer sa préoccupation quant au manque de consultation et de communication adéquates concernant le Plan. Suite à l'envoi de cette lettre, l'Administration a informé le Conseil qu'une stratégie de gestion souple de l'espace de travail serait

mise en œuvre dans le nouveau bâtiment H et que toute négociation était exclue. Aussi, le 10 octobre, au cours de sa 9<sup>e</sup> réunion, le Conseil a voté à l'unanimité une résolution exprimant sa défiance par rapport au PSP tel qu'il est conçu et actuellement mis en œuvre.

Le Conseil a participé à titre d'observateur au recueil des données effectué par la société de consultants Gensler concernant l'occupation des bureaux ainsi qu'aux groupes de réflexion qui ont été constitués. Le Conseil a exprimé auprès de l'Administration ses préoccupations par rapport au déroulement du processus d'observation. L'étude réalisée par la société Gensler a montré que le taux moyen d'utilisation des bureaux individuels sur une journée de travail est d'environ 51 pourcents.

A l'automne, dans son rapport à l'attention de l'Assemblée générale (A/72/7/Add.25), le CCQAB a recommandé la mise en œuvre de stratégies de gestion souple de l'espace de travail dans le nouveau bâtiment H, avec un ratio allant jusqu'à 1:1,25 (5 fonctionnaires pour 4 espaces de travail). Cela étant, pour le moment, le CCQAB s'est prononcé contre l'idée de mettre en place ce type de stratégies dans l'ancien bâtiment, étant donné que cela générerait des frais supplémentaires liés à l'installation de systèmes de ventilation et de climatisation.

En conséquence, dans l'état actuel des choses, la plupart des bureaux fermés (avec une fenêtre) de l'ancien bâtiment resteront tels quels, mais seront rénovés. Quelques espaces ouverts pouvant accueillir jusqu'à 12 personnes (avec trois fenêtres) seront installés ; les départements pourront les attribuer au personnel temporaire comme ils l'entendent et imposer des espaces de travail partagés s'ils le souhaitent. La plupart des fonctionnaires travailleront dans des bureaux classiques (deux personnes par bureau). Les hauts fonctionnaires disposeront d'un bureau individuel.

La plupart des membres du personnel devraient conserver leurs espaces de travail actuels.

Le Conseil soutient le personnel de la CEE-ONU, direction comprise, qui a refusé de déménager dans le nouveau bâtiment H. Ainsi, suite à un référendum mené par le Secrétaire exécutif de la CEE, la majorité des fonctionnaires a voté contre ce projet. Le Conseil a fait valoir que des synergies considérables et utiles pourraient se dégager si la CEE se trouvait dans le même bâtiment que la CNUCED, notamment à la lumière des propositions du Secrétaire général visant à réformer le pilier du développement. Le Conseil a également pris note du fait que l'Administration avait fait preuve de détermination dans son soutien des bureaux partagés et pourrait être déçue de ne pas pouvoir mettre en place la gestion souple de l'espace de travail.

Le Conseil a demandé l'organisation d'une séance réunissant les représentants des clubs et l'équipe du PSP pour garantir que leurs besoins soient bien pris en compte. Suite à cette réunion, les plans ont été révisés et des espaces plus appropriés, dont une salle de sport, seront attribués aux clubs.

Malgré la résolution adoptée par le Conseil, nous maintenons notre engagement par rapport à l'équipe du PSP afin de tirer le meilleur parti des espaces de travail proposés au personnel. Un groupe de travail local sur le PSP a été constitué en 2016 et se réunit régulièrement afin de discuter et de passer en revue les détails du projet. Il va sans dire que nous devons continuer à faire preuve de vigilance.

Plus globalement, le Conseil a œuvré pour la mise en place d'un groupe de travail avec l'Administration. Son mandat principal consiste à adopter des principes directeurs s'appliquant à tous les projets de rénovation. Ce groupe de travail est sur le point de conclure ses travaux.

### 13. Interruption de la mobilité

La mobilité a été lancée en 2016 pour les fonctionnaires du réseau d'emplois POLNET (principalement au HCDH, à OCHA, au DAP et au DOMP), puis en 2017 pour le personnel informatique. L'Administration de New York a ensuite décidé, sans consultation, d'étendre le programme à DEVNET (CNUCED, DAES, PNUE, commissions régionales) en 2018.

Néanmoins, suite à nos efforts, le Secrétaire général a décidé en octobre d'interrompre la mobilité en attendant une révision du dispositif.

Nous avons souligné que, ces deux dernières années, depuis le lancement du programme de mobilité, nous avons reçu un grand nombre de plaintes par rapport au système.

Ces plaintes portaient notamment sur :

- Le caractère arbitraire de la sélection des postes ;
- La lenteur dans l'attribution des postes, qui freine le développement des carrières et cause une augmentation parallèle des engagements temporaires afin de négocier les transitions ;
- Le fait que, de façon récurrente, OCHA et le HCDH excluent certains postes du système de mobilité, ce qui cause des inégalités de traitement parmi les fonctionnaires ;
- La dévalorisation des connaissances spécialisées ;
- Les heures de tests en ligne faisant appel à une infrastructure informatique médiocre ;
- Le manque d'appui en termes d'égalité entre les sexes ;
- La centralisation exacerbée ;
- La réduction parallèle des allocations liées à la mobilité (et à la présence sur le terrain) par nos amis de la CFPI, qui estiment qu'il n'est plus pertinent d'encourager la mobilité, étant donné qu'une politique adéquate a été mise en place.

Par ailleurs, le système s'est avéré être particulièrement peu efficace. Lors du dernier cycle d'encadrement de la mobilité, en juillet 2016, seuls 22 des 241 fonctionnaires souhaitant un nouvel engagement ont été déplacés. Le taux de réussite s'élève donc à 9 %, et ce malgré le grand nombre de fonctionnaires nommés pour faire fonctionner le dispositif.

Nous avons saisi l'opportunité pour relayer les préoccupations du personnel à M. Antonio Guterres, faisant valoir que le dispositif manquait de souplesse tout en étant lent et onéreux. Lors de la réunion générale globale du mois de juillet, nous avons paraphrasé un ancien Premier ministre britannique en disant que « jamais dans l'histoire des Nations Unies tant de gens n'ont passé autant de temps à déplacer si peu de gens à tant de frais ».

Nous participons à présent à la révision de la mobilité et faisons remonter les inquiétudes des fonctionnaires. À la lumière de l'appel de M. Guterres à plus de flexibilité et de décentralisation, nous estimons que si le dispositif de mobilité est réintroduit, il ne le sera pas sous une forme aussi lourde ou centralisée, et ne sera peut-être pas aussi universel. De fait, on ne voit pas très bien comment une politique conçue pour déplacer des fonctionnaires humanitaires d'un camp de réfugiés à l'autre pourrait s'appliquer à des économistes, à des avocats, à des statisticiens et à des spécialistes en sciences sociales, dont les compétences sont assez spécialisées, qui plus est à des endroits où les besoins opérationnels varient considérablement.

Entretiens, et en attendant les résultats de la révision, nous avons été informés que toutes les nouvelles vacances POLNET et ITECNET (c'est-à-dire les postes devenus vacants depuis la publication de la dernière série de vacances) seront publiées et comblées suivant l'ancienne méthode (voir [www.undocs.org/st/ai/2010/3](http://www.undocs.org/st/ai/2010/3)).

## **14. Engagements temporaires**

Nous sommes inquiets par rapport à la prolifération d'engagements temporaires à Genève, alors même que les fonds disponibles permettraient d'établir des contrats plus stables, ainsi que par les inégalités en termes de congés et d'autres aspects qui en découlent.

Nous avons déjà commencé à travailler avec le personnel des ressources humaines à Genève afin de mieux comprendre comment les engagements temporaires sont utilisés et d'identifier les facteurs qui pourraient permettre aux départements de fournir de meilleurs types de contrats lorsque le financement le permet.

En raison du changement de direction au Bureau de la gestion des ressources humaines (OHRM) et au Département de la gestion, nous avons manqué l'occasion de commencer à échanger à ce sujet avec l'Administration de New York afin de militer pour changer les règles. Cela dit, au vu du calendrier adopté pour la réforme de l'Administration du Secrétaire général, les véritables discussions pourront commencer au mois de février.

## **15. Amélioration du congé parental**

Beaucoup d'entre vous se rendent compte que la politique de l'Organisation en matière de congé parental ne reflète pas les pratiques contemporaines à plusieurs égards, dont notamment :

- La durée et la date de début des congés ;
- La possibilité de partager les jours de congé entre parents ;
- Les congés en cas d'adoption ou de gestation pour autrui ;
- Les dons de jours de congé ;
- La situation en matière de congé pour les titulaires de contrats temporaires.

C'est pourquoi, conformément à notre programme de travail, nous avons mis en place un groupe de travail global avec l'Administration afin de revoir la politique.

Une réunion générale organisée à ce sujet a permis de recueillir parmi les fonctionnaires un certain nombre d'idées importantes et utiles qui seront discutées au sein du groupe de travail.

## **16. Sélection du personnel**

Le Conseil a continué à surveiller la mise en œuvre de la nouvelle politique relative à la sélection du personnel et à la mobilité. Nous avons organisé plusieurs réunions générales pour connaître un peu mieux l'avis des fonctionnaires, notamment de ceux qui ont effectué une mobilité via POLNET et de ceux qui allaient être concernés par les nouvelles règles. Nous avons entendu les inquiétudes du personnel quant au mauvais fonctionnement du nouveau système de sélection. D'une lenteur accablante, ce dispositif est aujourd'hui alourdi par des tests disproportionnés et paralysé par le système complexe de mobilité. En conséquence, plus de fonctionnaires ont le sentiment d'avoir un accès beaucoup plus restreint aux mutations latérales ou aux promotions.

Le Conseil a tenu compte des retours des fonctionnaires et a convaincu le nouveau Secrétaire général de suspendre ce système défaillant en 2018 et de le réviser afin de

rendre le dispositif de sélection du personnel plus souple et plus commode pour les fonctionnaires et de faire en sorte qu'il permette de mieux rendre compte des décisions. Une série de consultations avec l'Administration est désormais prévue en 2018-19. L'ancienne politique en matière de sélection du personnel (ST/AI/2010/3) s'appliquera dans l'intervalle.

## **17. Groupe chargé de la gestion des relations avec le personnel**

Le Conseil est un membre actif du groupe chargé de la gestion des relations avec le personnel (SRMG) qui a été constitué par la Division de la gestion des conférences (DGC) en 2015. Le Conseil a recueilli les opinions et les préoccupations des fonctionnaires de la Division et les a soumises au groupe pour examen et discussion. Les principales contributions du SRMG peuvent être résumées ainsi : possibilité donnée aux agents des services généraux de bénéficier d'une affectation polyvalente pendant une période de trois mois, lancement d'un projet pilote visant à évaluer les hauts responsables de la DGC, diffusion d'une communication trimestrielle de la Directrice de la DGC à tous les fonctionnaires de la Division abordant les questions pertinentes (développement des fonctionnaires, égalité entre les sexes, processus de sélection), clarification de la politique relative aux cours de langue pour les agents des services généraux au Service linguistique, mise en place d'un mémorandum de « récusation de l'époux » afin de protéger les fonctionnaires d'éventuels conflits d'intérêt, plus de transparence dans les affectations aux missions au Service de la production et de l'appui et au Service de la planification centrale et de la coordination par le biais de listes de fonctionnaires ayant déjà participé à des missions et, enfin, il a été demandé aux responsables de fournir un retour aux candidats internes qui n'ont pas passé un cycle de sélection.

## **18. Sécurité**

L'année dernière a vu un changement au niveau de la direction du Service de la sécurité et de la sûreté. Le Conseil s'est efforcé d'établir de bonnes relations avec la nouvelle équipe de direction afin d'être en mesure de régler les problèmes, qu'ils soient individuels ou systémiques.

Le Conseil a apporté son aide à de nombreux fonctionnaires du service qui étaient en conflit avec l'Administration. Le Conseil s'est également penché sur des questions liées au renouvellement des contrats, à la façon dont les enquêtes sont menées ainsi qu'aux tests psychologiques pratiqués sur les fonctionnaires de catégorie G-2. Le Conseil a également pris en charge le coût de la représentation juridique externe pour un groupe de fonctionnaires de catégorie G-3 qui était en conflit avec l'Administration par rapport à un processus de sélection.

Par le biais de son représentant au sein du Comité mixte pour la santé et la sécurité au travail, le Conseil est parvenu à convaincre l'Administration de mener des tests aux entrées du Palais afin d'évaluer le niveau de risques auquel les fonctionnaires de la sécurité sont exposés dans la mesure où ils inhalent des gaz toxiques pendant qu'ils contrôlent les coffres des véhicules. Un expert du SECO devait réaliser ces tests au mois de décembre, toutefois sa venue a été repoussée en raison des mauvaises conditions météorologiques.

## **19. Groupe G-1 à G-4**

Le groupe G-1 à G-4 a été constitué par le Conseil et approuvé par l'Administration en 2014. Son mandat consiste à passer en revue des cas de sélections pour les catégories G-1 à G-4. Actuellement composé de 6 membres élus du Conseil, le groupe a été très actif dans ses activités consistant à examiner les cas qui lui ont été soumis, formulant des commentaires et demandant des clarifications lorsque c'était nécessaire.

Ce travail garantit que les processus de sélection pour les catégories G-1 à G-4 soient justes et équitables.

## **20. Soutien apporté aux fonctionnaires**

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

## **21. Ecoles privées à Genève et indemnité pour frais d'études**

Le nouveau système d'indemnité pour frais d'études modifie les listes des postes remboursables et non remboursables. Dorénavant, seuls les frais d'études et de contribution au fonds de développement de l'école sont remboursables.

Conscients des retombées que ce changement aurait sur les parents, nous avons rencontré l'Association genevoise des écoles privées, dont les écoles internationales sont membres.

Lors de cette réunion, nous avons discuté des conséquences que les changements apportés à l'indemnité pour frais d'études et à l'indemnité de poste pour Genève auraient pour le personnel. Selon nos calculs, ces changements affecteront notamment les fonctionnaires ayant de jeunes familles, et dont les enfants sont dans les petites classes.

Deux questions seront examinées plus en détail suite à cette séance :

- La méthode de facturation : à l'heure actuelle, certains postes de facturation qui sont obligatoires, comme la surveillance à l'heure du midi et les cours obligatoires, sont toujours facturés séparément alors qu'ils devraient, à notre avis, être couverts par l'indemnité pour frais d'études de base étant donné qu'ils sont liés aux études. La facturation actuelle répond aux besoins des multinationales, qui restent des clients importants pour les écoles privées.
- Les frais des petites classes au vu du pouvoir d'achat des parents ayant des enfants en bas âge.

Nous vous tiendrons informés des développements à ce sujet.

## **22. De meilleures infrastructures pour les cyclistes**

Le Conseil a été actif au sein du groupe de travail sur la mobilité de l'ONUG afin de garantir des infrastructures au nombre croissant de fonctionnaires qui viennent travailler à vélo. Dans le cadre de ce groupe de travail, le Conseil a organisé deux réunions générales à ce sujet avec le personnel. Le personnel a exprimé ses préoccupations quant aux points d'entrée, à la signalétique, aux pistes cyclables et au stationnement et a proposé de mettre en place des systèmes de maintenance.

Le groupe de travail a soumis un rapport sur cette question à l'Administration.

## **23. Régime fiscal suisse**

Suite au succès de la réunion générale sur le régime fiscal français, le Conseil a organisé une réunion générale sur le système fiscal suisse intitulée « Taxation suisse des fonctionnaires internationaux : principaux enjeux ». Cette réunion a été animée par M. Philippe Ehrenstrom, avocat au barreau de Genève et expert sur les questions de taxation internationale. Son exposé a donné lieu à une série de questions qui ont présenté un grand intérêt pour tous les participants. Les retours ont été très positifs.

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

### **1. Clubs et sociétés**

Le Conseil a apporté son soutien aux clubs et sociétés de l'ONUG qui ont pu démontrer, conformément aux principes directeurs du Conseil, que leurs activités profitent aux fonctionnaires dans leur ensemble. Le Conseil a reçu une demande de financement du magazine de poésie Ex-Tempore, qui a été approuvée. Un soutien logistique a également été fourni à plusieurs clubs afin de réserver des espaces et de diffuser des communications. Au moment où nous écrivons ces lignes, le Conseil s'efforce de faire en sorte qu'un espace suffisant soit attribué au club d'échecs. Par ailleurs, le Conseil continue de mettre à disposition de l'eau dans la salle de sport du 8<sup>e</sup> étage.

Le Conseil a demandé la tenue d'une séance entre l'équipe du PSP et les représentants des clubs afin que ces derniers puissent relayer leurs besoins en termes de locaux. Le Conseil a recueilli les contributions des clubs et les a transmises à l'équipe du PSP. Nous nous assurons ainsi que des espaces adaptés seront confiés aux clubs dans le bâtiment rénové ainsi que dans le nouveau bâtiment.

### **2. *UN Special***

*UN Special* est un magazine du personnel détenu conjointement par le Conseil de coordination du personnel de l'ONUG et par l'association du personnel de l'OMS. Le comité de rédaction a consenti des efforts importants dans le but d'encourager les fonctionnaires de l'ONUG à contribuer au magazine. Ces efforts se sont traduits par une augmentation du nombre d'articles rédigés par le personnel et intéressant le personnel. Par ailleurs, le magazine a été largement utilisé au cours de la campagne contre les coupes salariales afin de sensibiliser la Genève internationale aux conséquences de telles coupes. En général, les retours des fonctionnaires ont été très positifs.

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

Pendant l'été 2017, le Conseil et l'Administration ont étroitement collaboré dans le cadre de la gestion du Club de la plage, suite aux changements apportés aux statuts.

Voici les principales améliorations apportées :

- Un nouveau restaurateur a été engagé suite aux nombreuses plaintes recueillies l'année dernière ;
- Un nouveau bar a été mis en place à côté des vestiaires, ce qui vous permet d'acheter des boissons sans passer par le restaurant ;
- Un terrain de pétanque a été aménagé ;
- Les planches, dont beaucoup n'étaient pas en bon état, ont été réparées ;
- Le paiement à l'entrée se fait désormais uniquement par carte de débit ou de crédit, ce qui empêche les pertes en espèces. Cela permet aussi de payer les frais d'adhésion directement à l'entrée ;
- Les planches et les pédalos sont à présent mis à disposition des membres uniquement et ne sont plus loués ;
- Des cours d'été de voile pour les enfants et des croisières au coucher de soleil pour les adultes ont été organisés ;
- De nouvelles chaises longues (style italien) ont été achetées ;



- Tous les gardiens ont reçu une formation aux premiers secours ;
- L'entrée du Club a été améliorée et des abris sont désormais disponibles pour les gardiens ;
- Des clôtures ont été installées pour empêcher tout accès interdit ;
- Des cours de yoga sur planche ont été lancés.

Le Conseil a également approuvé un projet de pataugeoire, qui disposera de systèmes de pompage et de nettoyage ainsi que d'équipements de jeu. La pataugeoire viendra combler les besoins des jeunes parents dont les enfants ne tiennent pas en place, et diversifiera aussi la clientèle du Club. Un permis a également été demandé pour un ponton flottant qui permettra d'avoir plus d'espace pour bronzer et qui comportera un toboggan débouchant dans le lac ainsi que de nouveaux espaces d'amarrage.

Les autres améliorations prévues pour l'été 2018 incluent plus de soirées « after work », des cours de planche à voile, des cours de voile pour adultes ainsi que des compétitions sportives.

#### **4. Réductions pour les fonctionnaires**

Le Conseil a travaillé très activement dans le but d'élargir la gamme des remises proposées au personnel. Ainsi, de meilleures offres ont été négociées avec des prestataires locaux importants tels que Tamoil, Apple Store et Zurich assurances. Pour plus d'informations sur les remises, veuillez consulter le [site Internet](#) du Conseil. Les retours des fonctionnaires ont été très encourageants.

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

La fête de printemps a eu lieu le mercredi 3 mai. Plus de 200 enfants y ont participé. Une nouvelle société a été engagée pour organiser la fête, qui a été un grand succès, si l'on en croit les retours. De nombreuses activités ont été proposées dans le parc, y compris des ateliers de maquillage et de photographie. Les enfants ont pu assister à une pièce de théâtre et ont reçu un en-cas généreusement offert par Eldora. La fête s'est conclue par une boum, et les enfants sont rentrés chez eux avec un coffret à trésor, leur portrait et un grand sourire.

#### **6. Gala du personnel**

Le Gala du personnel a eu lieu le 8 décembre. Une fois de plus, il comportait l'espace karaoké international, dont le succès ne s'est pas démenti. Le personnel a également apprécié le groupe local High Lives, le groupe de jazz composé de fonctionnaires ainsi qu'un nouveau groupe de rock, lui aussi constitué par des membres du personnel, appelé the Intergalactic Catstronauts.

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

#### **7. Concerts**

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

## **8. Jeux interinstitutions 2017**

Cette année, les Jeux interinstitutions ont eu lieu à Vienne, au mois de mai. Contrairement aux années précédentes, où les forfaits comprenaient l'hébergement, les participants ont dû payer eux-mêmes l'hébergement. Aussi le Conseil a-t-il accepté, à titre exceptionnel, de subventionner l'intégralité des frais d'inscription (qui n'incluent pas l'hébergement) des membres cotisants du Conseil qui ont participé aux Jeux, au lieu de leur accorder la traditionnelle subvention de 50 % comprenant l'hébergement.

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

A la demande de la communauté péruvienne au sein du personnel, une collecte de fonds visant à aider les victimes de la catastrophe naturelle qui a durement touché le Pérou a été organisée avec le soutien du Conseil. Comme d'habitude, et conformément à ses lignes directrices en matière de collectes, le Conseil a versé des fonds équivalant à la somme recueillie. Le total a été transféré à la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (FICR).

## **10. Places en crèche à Genève**

Le Conseil est parvenu à obtenir des places pour les enfants des membres du personnel dans plusieurs crèches situées dans les cantons de Genève et de Vaud. Dans les messages communiqués aux fonctionnaires, le Conseil a précisé qu'il n'intervenait pas dans la relation qui pouvait s'établir entre la crèche et les membres du personnel. Les retours reçus jusqu'à présent ont été positifs.

## **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 17 janvier 2018, le 35<sup>e</sup> Conseil de coordination du personnel de l'ONUG avait diffusé 111 broadcasts. Ceux-ci avaient pour objectifs d'informer les fonctionnaires des développements les plus récents, de connaître leurs avis et de recueillir leur soutien pour nos compagnes. Satisfait de constater que vous avez apprécié ces informations régulières, le Conseil s'engage à améliorer encore sa communication avec le personnel.

### **2. [www.staffcoordinatingcouncil.org](http://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](https://www.facebook.com/unstaffunions).

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

### **1. Participation**

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

### **2. Gestion financière**

La Commission financière a lancé de nouveaux projets afin de renforcer la transparence et la reddition de comptes au sein du Conseil ainsi que d'améliorer la santé financière de ce dernier :

- Utilisation d'un système de carte de crédit : la Commission financière a mis en œuvre un système de carte de crédit d'entreprise pour simplifier et rationaliser la réquisition et le paiement de divers biens et services, y compris les voyages officiels des membres du Conseil.
- Créance de la CCISUA : la créance, qui se montait à 22 715 francs suisses, a été recouvrée dès novembre 2017.
- Engagement de vérificateurs aux comptes externes : des vérificateurs aux comptes externes ont été engagés, avec l'accord du Conseil, en vue de contrôler les livres et de réaliser des tests détaillés sur la documentation du Conseil. C'est la première fois que des externes sont engagés pour superviser l'audit des livres. Ces vérificateurs aux comptes externes ont commencé leur travail en janvier 2018.
- Investissements du Conseil : la Commission financière a recommandé au Bureau exécutif de chercher des projets dans lesquels investir les réserves du Conseil. Les options envisageables comprennent le projet de crèche et/ou l'achat de biens immobiliers, tout en sachant que l'objectif fondamental de tout investissement consisterait à contribuer au bien-être du personnel tout en générant des revenus pour le Conseil.

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

Le Conseil a joué un rôle actif au sein du Comité Administration-personnel. Le Secrétaire exécutif du Conseil a été réélu au poste de Vice-président lors des élections réunissant les syndicats du personnel des Nations Unies organisées lors de la dernière séance du Comité, en avril 2017.

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

Le Conseil a également utilisé le Comité pour améliorer la mise en œuvre des politiques actuellement en vigueur, par exemple l'exécution incohérente ou arbitraire de la politique en matière de voyages. Le présent rapport a identifié d'autres questions que le Conseil a portées devant le Comité en 2017.

Nous avons approché le Secrétaire général afin de lui signaler le besoin urgent d'améliorer la politique en matière de harcèlement des Nations Unies. Le Secrétaire général a entendu nos arguments et confirmera très bientôt sa décision concernant la date de début des négociations au sein du Comité Administration-personnel.

Au mois de juillet, le Secrétaire général a annoncé son projet de révision de l'Administration des Nations Unies, qui vise à permettre plus de liberté de mouvement, plus de décentralisation, plus d'efficacité, plus de transparence, et une reddition de comptes renforcée. Les fonctionnaires sont des parties prenantes essentielles dans cette réforme, aussi, nous avons convaincu l'Administration d'organiser une séance spéciale afin de permettre au personnel de donner son opinion sur ce processus. Le Comité Administration-personnel ad hoc sur les réformes de l'Administration se tiendra du 6 au 8 février 2018.

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

Le Conseil a assisté à la 32<sup>e</sup> Assemblée générale du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel (CCISUA) qui s'est tenue à Addis Ababa, en Ethiopie, en juin 2017. 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, la baisse de salaire, l'âge de la retraite et le régime de rémunération, etc.

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

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



**Annexe 1**

**Work Programme**

*Conscients des moments difficiles auxquels nous sommes confrontés mais également des opportunités que la nomination d'un nouveau Secrétaire général peut apporter, et en nous basant sur le mandat clair qui nous a été confié par les fonctionnaires, nous sommes déterminés à mettre l'accent sur les objectifs ci-dessous. Pour ce faire, nous ferons usage des différentes enceintes conjointes entre le personnel et l'Administration et saisissons cette occasion pour affirmer notre conviction de l'importance d'assurer un système de relations entre le personnel et l'Administration conforme au droit international des droits de l'homme et aux droits fondamentaux des travailleurs tels que défendus par l'OIT.*

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

- Plaidera pour une sélection du personnel plus rapide, plus équitable et plus étroitement liée à la performance.
- Examinera la politique de mobilité afin d'aider les fonctionnaires à obtenir des postes plus adaptés à leurs compétences et à leurs attentes.
- Alignera l'ONU sur les pratiques d'autres organisations internationales en luttant pour l'élimination de la barrière entre G et P.
- Identifiera les goulots d'étranglement pour le personnel et œuvrera avec l'Administration afin d'y trouver une solution.
- Poussera pour l'affichage systématique et immédiat des postes vacants.
- Favorisera Genève comme lieu d'affectation et mettra en évidence ses avantages en termes de productivité, de continuité et d'attractivité pour les fonctionnaires ayant des familles.
- S'assurera que les restructurations, y compris du fait d'UMOJA, ont le soutien du personnel et atténuera les pertes d'emploi par un gel du recrutement externe dans les secteurs affectés et pour les postes G.

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

- Prônera un espace de bureaux qui permet aux fonctionnaires de se concentrer sur leur travail et d'être efficaces, tel que les bureaux partagés.
- Poussera pour que le projet de rénovation du Palais (PSP) serve les besoins du personnel et de l'Organisation et non la réalisation de gains financiers à court terme.
- Contestera les coupures démoralisantes de salaire auprès du Tribunal du contentieux administratif et de la CPFJ.
- Travaillera avec les écoles afin d'obtenir des tarifs plus abordables pour répondre à la nouvelle réalité de l'indemnité des frais pour études.
- Protégera notre Caisse des Pensions, la gardera au sein de l'ONU et améliorera sa gestion et sa durabilité, tout en soutenant son personnel dévoué.
- Poussera pour une tolérance zéro pour les cas de harcèlement et de représailles et tiendra l'Administration responsable en cas de mauvaise conduite.
- Travaillera avec l'Administration pour aborder les questions identifiées dans l'enquête globale de satisfaction du personnel.



## **35<sup>th</sup> UNOG Staff Coordinating Council**

## **35<sup>ème</sup> Conseil de coordination du personnel de l'ONUG**

- Examinera le congé parental afin d'appuyer la diversité de genre et les familles non traditionnelles. Rendra les arrangements de travail flexible automatiques et non discrétionnaires.
- Soutiendra les activités récréatives du personnel.
- Plaidera pour l'octroi de cartes de légitimation pour répondre aux besoins des fonctionnaires et de leur famille

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

- Tiendra des réunions générales de façon régulière.
- Informera le personnel sur les sujets de préoccupation à travers des broadcasts.
- Mènera des enquêtes auprès du personnel sur des sujets et des développements importants.



**Annexe 2**

**VOTRE CONTRIBUTION AU CONSEIL DE COORDINATION DU PERSONNEL**

**Formulaire d'inscription**

**Pourquoi devenir membre cotisant du Conseil de coordination du personnel?**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour devenir membre cotisant, 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 : <b>CHF 10</b> |             |                        |





**35<sup>th</sup> UNOG Staff Coordinating Council**  
**35<sup>ème</sup> Conseil de coordination du personnel de l'ONUG**



**Annex 3**

**Participation aux réunions du Conseil au 18 janvier 2018**

*Membres du Conseil*

*Réunions du Conseil*

|                        | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       | 7       | 8       | 9       | 10      | 11      |
|------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| ALMARIO Francis        | Présent | Absent  | Absent  | Présent | Présent | Absent  | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent |
| ALMEIDA Patricia       | Présent | Présent | Présent | Absent  | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Absent  |
| APOSTOLOV Mario        | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Absent  | Présent | Absent  | Absent  | Présent | Présent |
| ASFAW Tensai           | Présent | Absent  | Présent | Présent | Présent | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  |
| BALY Mohamed Chiraz    | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Absent  | Absent  | Présent | Présent |
| BEN AYED Slim          | Présent | Absent  | Présent | Absent  | Absent  | Présent | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Présent |
| CHANTREL Dominique     | Présent | Absent  | Absent  | Présent | Présent | Présent | Absent  | Présent | Présent | Présent | Présent |
| CHAOUI Prisca          | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent |
| FEGLI Catherine        | Présent | Présent | Présent | Présent | Absent  | Absent  | Présent | Absent  | Présent | Absent  | Absent  |
| FUNCK Thomaz Samuel    | Présent | Absent  | Présent | Présent | Présent | Absent  | Présent | Présent | Présent | Absent  | Absent  |
| GAZIYEV Jamshid        | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Absent  | Présent | Présent | Absent  |
| JAMES Elizabeth        | Présent | Présent | Présent | Présent | Absent  | Absent  | Présent | Présent | Présent | Absent  | Absent  |
| KALOTAY Kalman         | Présent | Absent  | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Absent  | Présent |
| KELLY Paul             | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Absent  | Présent | Absent  | Absent  | Absent  | Présent |
| MELLET Johnny          | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  |
| NOBLAT-PIANTA Virginie | Absent  | Absent  | Absent  | Présent | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  |
| NWABUOGU Gloria        | Absent  | Présent | Absent  | Présent | Présent | Absent  | Absent  | Présent | Présent | Présent | Présent |
| PECK ARIF Catherine    | Absent  | Présent | Présent | Présent | Absent  | Présent | Présent | Présent | Absent  | Présent | Présent |
| POPA Gabriela          | Présent | Présent | Présent | Absent  | Absent  | Présent | Absent  | Présent | Absent  | Absent  | Présent |
| RICHARDS Ian           | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent |
| ROUAI Slim             | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  |
| STANOVIC Marko         | Présent | Présent | Présent | Présent | Absent  | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent |
| TAPORAIE Amos          | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent |
| TOUIHRI Mohssen        | Présent | Présent | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Absent  | Présent | Absent  |
| VESTERMAN Claire       | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent | Présent |

Présent(e)   
 Absent(e)/excusé(e) 




**35<sup>th</sup> UNOG Staff Coordinating Council**  
**35<sup>ème</sup> Conseil de coordination du personnel de l'ONUG**

**Annexe 4**

**Participation aux réunions du Bureau exécutif au 18 janvier 2018**

*Réunions du Bureau exécutif*

| Membres du Bureau exécutif | 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       | Présent(e)          | Présent(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Absent(e)/excusé(e) | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          |
| CHANTREL, Dominique        | Présent(e)          | Présent(e) | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Absent(e)/excusé(e) | Absent(e)/excusé(e) | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          |
| CHAOUI, Prisca             | Présent(e)          | Présent(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          |
| GAZIYEV, Jamshid           | Présent(e)          | Présent(e) | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) |
| KALOTAY, Kalman            | Présent(e)          | Présent(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          |
| KELLY, Paul                | Présent(e)          | Présent(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) |
| NWABUOGU, Gloria           | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          |
| PECK ARIF, Catherine       | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          |
| RICHARDS, Ian              | Présent(e)          | Présent(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Absent(e)/excusé(e) | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          | Présent(e)          |

Présent(e)   
Absent(e)/excusé(e) 