



Le 31^e Conseil de coordination du personnel de l'ONUG

Revue de l'année

2013-2014

24 Janvier 2014

Préface

Le Conseil de coordination du personnel de l'ONUG s'efforce d'atteindre son objectif ultime, la promotion, la protection et les droits de tout le personnel. Ces objectifs sont organisés en commun par chaque représentant du personnel de notre Conseil.

Ce rapport décrit les activités actuelles du Conseil et rend compte des actions qui ont été entreprises au cours de son mandat.

Malgré quelques différences dans les priorités, les philosophies, les tempéraments et les affinités, tous les membres de l'actuel Conseil ont, sans exception, contribué à son travail, et donc à ses succès et, bien sûr, à certains de ses échecs. Un grand nombre de motions ont été votées à l'unanimité, ce qui atteste du consensus concernant les objectifs et de l'unité entre les membres de ce Conseil. Je tiens donc à remercier chacun de mes collègues pour leur contribution et leur dévouement.

Mohamed Chiraz BALY
Secrétaire exécutif
Conseil de coordination du personnel de
l'ONUG

Cette année a été très chargée pour la représentation du personnel. Un de nos plus grands défis a été la restauration de notre droit de négocier avec la direction (qui avait été supprimé par le Secrétaire général en juillet) sur des questions telles que la sécurité (plus de 200 personnes ont été tuées au cours des dix dernières années), la protection des emplois, la mobilité, les règles relatives aux missions, la protection des dénonciateurs et de nombreux autres domaines. Au moment de la rédaction, il a semblé que notre pression commençait à porter ses fruits et nous espérons qu'un accord puisse être atteint.

Parallèlement à cela, nous avons dû faire face à des pressions sur les coûts de la part des États Membres, y compris sur le budget ordinaire, pour lesquels des consultations ont assuré qu'aucune perte d'emploi à Genève ne surviendrait et que les salaires seraient préservés (une réduction a été évitée en faveur d'un gel). En attendant, nous continuons à pousser l'âge de la retraite à 65 ans pour le personnel qui le souhaite.

Une grande préoccupation a concerné le personnel de la catégorie des services généraux où les coupures et l'instabilité ont été particulièrement dures. Dans le même temps, l'absence de progression de carrière au-delà du niveau G-3 reste une question importante pour beaucoup et nous espérons que notre récent accord avec le Directeur général aura contribué à résoudre ce problème. Nous avons également travaillé en ce sens que les nouveaux horaires de travail et politiques de rotation ne nuisent pas aux collègues.

Enfin, c'est vous le personnel qui faites de cette organisation ce qu'elle est. Nous sommes heureux d'avoir constaté que bon nombre d'entre vous sont venus voir l'exposition des clubs lors de la Journée des Nations Unies et ont célébré les collègues qui ont reçu leurs médailles du travail. Nous continuons également à valoriser vos

commentaires lors de nos nombreux communiqués électroniques, réunions de discussion ouverte et lors d'autres interventions, donc s'il vous plaît de continuer en ce sens. Vous êtes nos yeux et nos oreilles et ce sont vos contributions qui nous rendent efficaces. Nous vous souhaitons beaucoup de plaisir lors de la lecture de ce rapport.

Ian RICHARDS
Président
Conseil de coordination du personnel de
l'ONUG

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Énoncé de mission	6
II. Adhésion	6
III. Défendre les intérêts du personnel	7
1. Relations entre le personnel et la direction.....	7
2. Sécurité.....	8
3. Annexe B.....	8
4. Processus de sélection du personnel G-1 à G-4.....	8
5. Division de la gestion des conférences.....	9
6. Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social et la Bibliothèque.....	9
7. CNUCED.....	10
8. Coupes budgétaires.....	10
9. Autres coupes.....	10
10. Analyse fonctionnelle au HCDH	11
11. Délocalisation	11
12. Questions liées à la retraite	11
13. Assistance aux fonctionnaires.....	12
14. Nationalité suisse, Sécurité sociale et fiscalité françaises...	12
15. Un environnement de travail sain et favorable à la famille...	12
16. Crèche.....	12
17. Mobilité.....	13
18. Frais de parking	13
19. SAFI.....	13
20. Suspension des chèques de voyage.....	13
21. Services de restauration.....	14
22. Services fournis au personnel.....	14
IV. Communication avec le personnel	15
1. Communiqués électroniques diffusés par courriel.....	15
2. www.staffcoordinatingcouncil.org	15
3. Réunions de discussion ouverte du personnel.....	15

4.	Réunions de discussion ouverte organisées par la Direction.....	15
5.	UN Special.....	16
V.	Activités du personnel	16
1.	Clubs et associations.....	16
2.	Gym / Parcours santé	17
3.	Journée des Nations Unies	17
4.	Fête de Noël des enfants.....	17
5.	Fête du personnel.....	17
6.	Jeux Inter-Organisations 2013.....	17
7.	Journée des Droits de l'Homme 2013 / Services en mémoire des disparus.....	18
8.	Mémorial pour le personnel des Nations Unies.....	18
9.	Collecte de fonds.....	18
VI.	Pour un Conseil plus fort et plus efficace	18
1.	Participation.....	18
2.	Gestion financière	19
3.	Enquêtes	20
4.	Révision des statuts du Conseil.....	20
5.	Représentation au sein des fédérations.....	20
6.	Rapports avec les autres syndicats.....	20
7.	Adhérer ou créer un syndicat.....	20
8.	Soutien aux fonctionnaires des Nations Unies appartenant à d'autres syndicats externes.....	21
9.	Fonds 1% pour le développement.....	21
	Annexe 1: Programme de travail.....	22
	Annexe 2: Formulaire d'adhésion	24
	Annexe 3: Présence aux réunions du Conseil	25
	Annexe 4: Présence aux réunions du Bureau exécutif.....	26

I. Énoncé de mission

Nous sommes un Conseil motivé, ayant des objectifs et nous sommes remplis d'énergie, nous travaillons avec tous les membres et ne faisons qu'un, en pleine coopération et transparence; un Conseil qui promeut le respect et la bonne gouvernance, qui est responsable. Notre méthode de travail est basée sur la confiance, la participation et la négociation.

En tant que Conseil, nous jouons un rôle actif en vous représentant dans toutes les questions relatives au personnel lors des consultations et négociations avec la direction; nous vous soutenons, à la fois grâce à la médiation et légalement; nous promouvons un environnement de travail sain et soutenons les activités culturelles et sportives. Les membres du Conseil travaillent dans un esprit de coopération, s'abstiennent de toutes attaques personnelles et respectent les opinions des autres.

Bien que la représentation du personnel soit un privilège, elle implique toutefois le devoir de servir de façon responsable et d'atteindre les objectifs fixés. Il travaille dur, avec diligence, transparence et intégrité, afin de mettre en œuvre notre programme de travail et de pouvoir travailler dans votre intérêt. Les membres du Conseil travaillent en sus de leurs fonctions officielles et le Conseil défend leur droit de pouvoir faire de la sorte.

II. Adhésion

Tandis que tous les employés sont nominalement membres du Conseil de coordination du personnel, en tant que syndicat le Conseil dépend toutefois des contributions des membres. En devenant un membre cotisant, le personnel contribue non seulement à un véritable enjeu dans l'union, mais atteste aussi d'une forte solidarité avec la cause des droits des fonctionnaires.

Le Conseil vise à accroître le nombre de membres qui contribuent financièrement. Il a mis sur pied un programme pour sensibiliser nos collègues et pour les encourager à contribuer. En conséquence, le Conseil a augmenté le nombre de ses membres cotisants de 25% au cours de la dernière année (de 187 à 234). Toutefois, Genève reste le lieu d'affectation avec le plus faible nombre de membres cotisants.

Les cotisations sont payées mensuellement et sont déduites de la masse salariale en remplissant un formulaire, qui est joint au présent rapport et qui peut également être trouvé sur le site. Les frais sont de 10 CHF par mois pour tout le personnel.

Le Conseil a créé une carte de membre pour ses membres cotisants. Avec votre carte, vous bénéficiez des avantages suivants:

- Accès à l'assistance juridique du Conseil.
- Utilisation gratuite des petits panneaux d'affichage du Conseil.
- Trois fois par an, SAFI organise une journée de remise de 13 pour cent. Les membres cotisants peuvent déjà bénéficier de la réduction, la veille.
- Entrée gratuite à la fête de Noël pour vos enfants.
- Boissons de bienvenue gratuites et un bon pour un repas lors de la Fête du personnel.
- La participation aux jeux inter-institutions est subventionnée.

- Si vous êtes membre d'un club, avec 15 membres cotisants, votre club devient admissible à recevoir une subvention annuelle du Conseil.

Si vous n'êtes pas encore membre cotisant, vous trouverez le formulaire d'adhésion à la fin du présent rapport (annexe 2).

III. Défendre les intérêts du personnel

En tant que syndicat représentant du personnel, le Conseil a le droit d'être consulté sur toutes les questions touchant les carrières, le bien-être et les conditions de travail du personnel. Sur la base de ce principe, le Conseil joue un rôle proactif dans la défense du personnel et prend note des cas de violations des droits du personnel et/ou des manques de consultation.

Les réunions avec la direction à Genève ont eu lieu par les voies officielles, telles que le Comité paritaire de négociation (CPN) et les réunions informelles avec l'ancien Directeur général, le Directeur général actuellement en fonction, le Directeur de l'Administration de l'ONUG, le Directeur des ressources humaines, et les différents chefs de département et chefs de service à Genève.

Avec la direction basée à New York, le Conseil communique grâce à des réunions *ad hoc* et des conférences vidéo, avec le Secrétaire général, le Vice-Secrétaire général, le Chef de Cabinet du Secrétaire général, le Secrétaire général adjoint à la gestion, les Sous-Secrétaires généraux à la gestion des ressources humaines et à la gestion du changement ainsi qu'avec leur personnel.

Le Conseil s'est également engagé de manière informelle avec les États Membres au siège afin de promouvoir et de défendre les intérêts du personnel.

1. Relations entre le personnel et la direction

Un point noir de notre travail de cette année a été la décision du Secrétaire général de supprimer notre droit de négociation sur des questions préoccupant le personnel. Cela incluait notamment la sécurité du personnel à un moment où il n'y a jamais eu autant de membres du personnel attaqués et tués, la mobilité, de meilleures règles pour protéger le personnel en cas de réduction des effectifs, les règles concernant les voyages, la protection des dénonciateurs, le criblage dans le domaine des droits de l'homme de candidats à des postes, et les réformes du système de justice interne.

Le Conseil de coordination du personnel tient maintenant un rôle prépondérant sur cette question. Soutenu par d'autres associations et syndicats de personnels, le Conseil a mené une campagne assez soutenue sur ce problème, s'attirant la couverture de la presse, y compris du New York Times, obtenant que 14 000 personnes extérieures écrivent au Secrétaire général, et mobilisant des syndicats du monde entier en notre faveur. Ces mêmes syndicats ont mobilisé les gouvernements des États-Unis, du Royaume-Uni et d'Allemagne. Le Conseil a également compté tous ceux qui, parmi vous, ont assisté en grand nombre à nos multiples activités rassemblant le personnel ainsi que les très nombreux messages d'encouragement qui ont suivi nos communiqués électroniques.

Soumis à cette pression, le Secrétaire général a accepté de négocier de nouvelles règles régissant les relations entre le personnel et la direction. Pour nous, cela signifie

que le Conseil sera de nouveau en mesure de négocier. Nous espérons que ces discussions déboucheront sur quelque chose de positif et le Conseil vous tiendra informé de leurs résultats.

À Genève, nous avons maintenu des rapports fructueux basés sur la confiance et le respect avec l'ancien Directeur général, le Directeur général actuellement en fonction, le Directeur de l'Administration de l'ONUG, le Directeur des ressources humaines et les différents chefs de département et chefs de service.

2. Sécurité

Le Conseil a porté à l'attention de la Direction un grand nombre de problèmes dans le fonctionnement de la Section de sécurité et a tenu plusieurs réunions sur le sujet, en particulier en rapport avec la rotation du personnel de sécurité. Un accord a été obtenu au cours d'une réunion du CPN: l'administration proposera des politiques sur les tableaux de rotation et les exigences des opérations, puis entamera des consultations avec le Conseil.

En dépit de notre accord avec la Direction, il y a eu une tentative unilatérale d'affectation du personnel sans consultation que le Conseil a été en mesure de bloquer.

Malgré les nombreuses demandes du Conseil, ce dernier attend toujours les ébauches de propositions sur la rotation qui étaient attendues en novembre 2013 de façon à pouvoir entamer des négociations sur cette question.

3. Annexe B

L'annexe actuelle date des années 60 et 70 et il y a des divergences entre les versions anglaise et française. L'Administration a lancé le processus de révision avec tous les responsables de sections où est appliquée l'Annexe. Le Conseil a toutefois été alerté sur le fait que certaines sections (la Section des bâtiments et des services techniques, par exemple) sont allées de l'avant et ont modifié les heures de travail exceptionnelles avant toute consultation avec le Conseil et avant la finalisation de la nouvelle version de l'Annexe B. Suite à l'intervention du Conseil, le processus a maintenant été suspendu et le Conseil travaille en étroite collaboration avec le personnel concerné pour s'assurer que les nouveaux horaires de travail et de pauses sont pleinement raisonnables.

Au fur et à mesure de la révision de l'Annexe B, un accord a été trouvé sur le fait que l'Administration communiquerait au Conseil tous les documents de référence pertinents ainsi que les réglementations locales sur le travail qui servent à établir la version révisée de l'Annexe B. L'Administration a en outre accepté de travailler avec nous sur la nouvelle version en cours d'élaboration.

4. Processus de sélection du personnel G-1 à G-4

Le Conseil a détecté qu'un nombre significatif de problèmes affectait le personnel aux niveaux G-1 à G-4; un grand nombre de ces problèmes est dû à l'absence d'examen approfondi des décisions de sélection à ces niveaux. Alors que toutes les décisions de sélection à des postes plus élevés doivent être revues par les organes centraux de contrôle, aucun mécanisme de ce type n'existe pour les niveaux G-1 à G-4, ce qui a soulevé des questions sur l'équité du processus. Le problème a été particulièrement

évident dans les sections de Sécurité et de Messagers, entraînant le blocage de toutes leurs carrières au niveau G-3 pour des employés qui n'avaient pas la cote.

Le Conseil travaille actuellement sur un accord avec la Direction concernant les procédures régissant l'application du ST/SGB/2011/7 (par. 2.7) afin de sauvegarder l'intégrité et la transparence du processus de sélection, en donnant au Conseil la supervision des sélections à ce niveau. Ce nouvel accord resterait en vigueur jusqu'à ce qu'une politique soit élaborée et mise en œuvre à l'échelle des Nations Unies, normalement l'année prochaine. Une fois en place, un tel accord deviendrait une réussite pour Genève en tant que lieu d'affectation, car ce serait le seul centre à l'avoir mis en œuvre.

5. Division de la gestion des conférences

Le Conseil a soutenu l'action de l'Assemblée sectorielle du service d'interprétation en mettant de la pression aux plus hauts niveaux à New York pour le poste de Chef de service D-1, en demandant que ce poste prêté par le service à New York soit rapatrié à Genève.

L'achat de nouvelles imprimantes a affecté un certain nombre d'employés de la Section de l'impression, certains d'entre eux ayant eu des affectations temporaires pendant que leur situation est régularisée. Le Conseil suit la situation de près et travaille en étroite collaboration avec le personnel concerné.

Le Conseil a rencontré la Direction pour discuter de la situation de la restructuration des groupes de traitement de texte (TPU). Un nouveau logiciel, des modifications des méthodes de travail et des traducteurs faisant moins appel à la dictée signifient que de nouvelles normes ont été établies de trois traducteurs pour chaque collègue de TPU. La Direction mènera une étude dans les tous prochains mois pour évaluer de quelle manière ce ratio affecte chaque TPU.

On s'attend à ce que l'échéance donnée pour parvenir à ce rapport de 1 à 3 soit d'au moins deux ans. La Direction espère que dans l'intervalle, une nouvelle formation (par exemple sur inDesign, mais aussi en langues), des transferts (à la fois au sein de la DCM mais aussi ailleurs dans l'ONUG), et la diminution du nombre d'employés (de nombreux départs en retraite sont prévus) minimiseront la probabilité de pertes d'emplois. Le Conseil continue à négocier de près avec la Direction sur cette question.

Le Conseil est également activement intervenu sur les réaménagements des modalités de travail (FWA: Flexible Working Arrangements) (voir la section 14 ci-dessous).

En outre, le travail de l'assemblée sectorielle qui a élaboré des documents sur la mobilité, la productivité et l'équilibre vie personnelle-travail est détaillé sur le site internet du Conseil (<http://staffcoordinatingcouncil.org/index.php/meetings/206-ordinary-general-assembly-of-staff-thursday-30-january-2014>).

6. Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social et la Bibliothèque

Des plans ont été dressés à New York, sans aucune consultation du personnel pour la fusion des bibliothèques à Genève et New York avec l'Institut des Nations Unies pour la

formation et la recherche, l'École des cadres et les instituts de recherche dans un seul organisme appelé UN Knowledge. Ce plan entraînerait probablement une perte d'emplois, un processus de fusion douloureux et le rassemblement de personnels dans une organisation unique avec un mélange de types de contrats et de modalités de financements. Ce plan a depuis lors été mis en attente, à la suite de l'intervention de l'Assemblée générale. Dans le même temps, le Bureau exécutif a rencontré M. Kim Won-Soo, Conseiller spécial du Secrétaire général pour la mise en œuvre des changements afin de discuter de la fusion proposée de l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche, des bibliothèques, et autres entités.

7. CNUCED

Le Conseil a travaillé avec la direction du CNUCED pour s'assurer qu'un membre du personnel permanent dont le poste avait été supprimé dans le budget 2014-2015 budget était entièrement reclassé à un poste convenable.

Le Conseil a aussi travaillé à la généralisation des réaménagements des modalités de travail - voir la section 14 ci-dessous.

8. Coupes budgétaires

Le début de l'année a été marqué par les préparatifs du budget 2014-2015 qui était en recul de 2% par rapport au précédent. Le Conseil s'est assuré d'être consulté par la Direction des divers départements et entités à propos des postes qu'ils prévoyaient de supprimer et, quand cela était nécessaire, a insisté pour s'assurer que le personnel concerné serait reclassé dans des postes convenables ailleurs. Une fois le budget parti à l'Assemblée générale, le Conseil a également rencontré des délégués des États Membres pour promouvoir et défendre son point de vue selon lequel les coupures ne devraient pas affecter le personnel. En conséquence, et pour autant que le sache le Conseil, aucun membre du personnel n'a perdu son emploi à Genève en dépit du grand nombre de postes supprimés.

9. Autres coupes

Le Conseil a travaillé avec les autres syndicats de personnels, rencontrant des délégués des États Membres à New York en présentant le point de vue des membres du personnel sur ces questions difficiles. L'un de ces problèmes était la proposition faite par le gouvernement des États-Unis d'une réduction du salaire du personnel P de 8%, entrant en vigueur en février 2014. Le Conseil a travaillé avec sa fédération (le CCASIP - Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies) pour faire du lobbying auprès des États Membres afin de s'opposer à cette mesure, qui ne supportait aucune comparaison avec la situation de notre administration civile de référence (les États-Unis) qui avait seulement connu un gel des salaires.

Les négociations de l'Assemblée générale ont abouti à la place à un gel des salaires. Cependant, un texte de compromis nécessite toujours un examen des différentes options sur la façon de gérer nos salaires par la Commission du service civil (qui fixe nos salaires et conditions de travail). Le Conseil jouera un rôle actif pour empêcher que le personnel essuie des pertes dans ce cas.

10. Analyse fonctionnelle au HCDH

Le Conseil, en coopération avec le comité du personnel du HCDH, a engagé l'administration du HCDH dans une analyse fonctionnelle restructurée du Bureau. L'objectif du Conseil était de s'assurer de la prise en compte globale du feed-back et des points de vue du personnel. Et aussi que cela n'aurait pas un impact négatif sur les emplois. L'assurance qu'aucun employé ne perdrait son emploi du fait de cette analyse a depuis été fournie. Le Conseil et le comité du personnel du HCDH continueront à suivre le processus pour s'assurer que l'analyse amalgame honnêtement les points de vue du personnel et ne se contente pas de fournir simplement des conclusions préarrangées.

11. Délocalisation

Cet aspect revêt une importance toute particulière pour Genève, notamment en raison du taux de change du Franc suisse et de l'impact que Umoja est susceptible d'avoir sur la centralisation et la réaffectation des postes de travail à d'autres localisations. L'ensemble du personnel de la Direction, notamment celui des Services généraux, est susceptible d'être concerné. Le bureau des Nations Unies pour la coordination des Affaires humanitaires est à l'origine de la tentative de délocaliser les postes de travail administratifs. Le Conseil a réussi à contrecarrer cette menace l'an passé; il reste toutefois vigilant dans la mesure où elle est susceptible de refaire surface. Le Conseil a examiné avec le gouvernement suisse la meilleure façon de préserver la situation des Nations Unies à Genève (une priorité du pays en matière de politique étrangère) concernant le bureau des Nations Unies pour la coordination des Affaires humanitaires et les fonctions administratives, mais aussi la fusion à l'étude de la bibliothèque avec l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche et les instituts de recherche.

12. Questions liées à la retraite

Le Conseil n'a cessé de défendre le droit des fonctionnaires en poste, qui actuellement peuvent partir entre 60 et 62 ans, d'opter pour un départ à la retraite à 65 ans uniquement s'ils le souhaitent. Le Conseil, en étroite collaboration avec le Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies, a lutté afin d'obtenir l'accord de la Commission de la fonction publique internationale sur cette question avant de la soumettre à l'approbation de l'Assemblée générale. Certains pays siégeant à l'Assemblée générale se sont démontrés hésitants arguant que cette proposition risquait de gêner le rajeunissement et l'équilibre entre les sexes et que seuls les salariés les moins performants resteraient jusqu'à 65 ans. Nous avons fait remarquer que si l'organisation souhaitait améliorer l'équilibre entre les sexes et rajeunir son personnel, il lui suffisait de recruter cette catégorie de fonctionnaires. La Direction a mis en place l'application ePas afin d'éviter un surplus de collaborateurs peu performants. Le Conseil a également collaboré avec le Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies pour faire pression à New York sur les États Membres quant à cette question qui sera discutée lors de l'Assemblée générale prévue au printemps 2014. La proposition de relever de 1,6% les cotisations des fonctionnaires au fonds de pension n'a pour l'instant pas été retenue. Le Conseil suivra de près ces questions. Le Secrétaire exécutif du Conseil s'est par ailleurs adressé au Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies lors de l'assemblée annuelle de juillet 2013.

13. Assistance aux fonctionnaires

Le Conseil a approuvé l'assistance régulière à une grande partie des fonctionnaires sur des questions juridiques, de performance et de harcèlement. Dans certains cas, le Conseil a également fourni une assistance juridique et financière pour venir en aide aux fonctionnaires qui sont membres cotisants du Conseil afin de défendre certains cas particuliers devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. Nous insistons sur la nécessité de solliciter assistance le plus rapidement possible.

14. Nationalité suisse, Sécurité sociale et fiscalité françaises

Suite à l'information selon laquelle le Parlement suisse souhaiterait modifier les règles de naturalisation, le Conseil a discuté avec divers hommes politiques suisses et a publié des articles dans les médias suisses afin de mieux faire connaître la situation des fonctionnaires des Nations Unies. Malgré nos efforts, nous ne sommes pas parvenus à inverser la tendance des règles d'obtention du permis C permettant de présenter une demande de naturalisation. Toutefois, la règle du double comptage pour le personnel ayant des enfants demeure fort heureusement.

Nous avons également suivi l'actualité en France et, notamment, l'intention du gouvernement français de mettre en place l'affiliation obligatoire des travailleurs transfrontaliers au régime de sécurité sociale français. Le Conseil a été informé que cette décision ne concerne ni les titulaires de la Carte de légitimation (CDL) ni leur famille et ne s'appliquera qu'aux épouses et enfants des salariés du secteur privé en Suisse. Concernant la Contribution sociale généralisée (CSG), le Conseil s'est assuré que seules les personnes résidant dans l'Ain percevant une retraite de l'administration française selon les conditions applicables à cette retraite étaient concernées.

15. Un environnement de travail sain et favorable à la famille

Le Conseil s'est activement engagé à diffuser les réaménagements des modalités de travail au sein des différents services indépendamment du grade, du sexe ou de la fonction. À cet effet, le Conseil a organisé ou a assisté à des réunions et/ou des réunions de discussion ouverte afin d'inciter la Direction à adopter ces mesures. Le Conseil a par ailleurs poursuivi son action en faveur des questions liées à la santé et la sécurité au travail ainsi que la protection des salariés handicapés. Une grande partie de ce travail a permis de démontrer aux dirigeants que les réaménagements des modalités de travail permettent d'améliorer la productivité, notamment lorsqu'ils font confiance au personnel.

16. Crèche

Nous avons continué de travailler activement tout au long de l'année à notre proposition de crèche. La Direction a proposé de mettre à disposition un emplacement à proximité des courts de tennis (de l'autre côté de la mission américaine). Des réunions ont été organisées avec les missions, les représentants officiels et diverses sociétés ayant des crèches dans cette zone. Nous sommes en train de finaliser le financement et de peaufiner les derniers détails de la concession de la crèche dans l'espoir de présenter au Conseil un projet complet et concret dans les semaines à venir. Si tout se passe bien, la Crèche des Nations Unies devrait voir le jour d'ici la fin 2015.

17. Mobilité

Le Secrétaire général tient à mettre en place un système de mobilité permettant aux fonctionnaires de changer de fonction tous les cinq ans sur nomination de la Direction.

Cette proposition du Secrétaire général relative à la mobilité n'a pas été soumise au Conseil. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) a soumis en 2013 à l'Assemblée générale un rapport sur cette proposition dans lequel nous fournissons un certain nombre de pistes. Le rapport du CCQAB dénigrait pratiquement la proposition du Secrétaire général en raison essentiellement de son coût. Le CCQAB proposait en revanche les modifications suivantes au système de sélection des fonctionnaires actuellement en vigueur: une mutation géographique sera nécessaire pour se porter candidat aux fonctions de niveau P-5 sauf pour les personnes ayant été recrutées au niveau P-4. Pour les réseaux professionnels présentant plus de 50% de postes dans ce domaine, une expérience préalable dans les régions concernées sera requise. Pour les réseaux professionnels sur le terrain, des conditions supplémentaires peuvent être requises pour accéder au niveau D-1 et plus. Les salariés actuellement au niveau P-4 ayant déjà subi deux mutations latérales et pouvant désormais se porter candidat aux postes de niveau P-5 bénéficieront de ce droit pour une durée de 4 ans même s'ils n'ont pas connu de mutation géographique; une sélection finale sera effectuée par les Conseils de réseau professionnel pour les salariés appartenant des niveaux P-1 à D-1 et un Conseil d'examen senior pour les personnes du niveau D-2 fournissant des suggestions quant au recrutement de dirigeants.

L'Assemblée générale a reporté au printemps 2014 toute décision relative à la mobilité. Nous soumettrons les questions relatives à la mobilité au Conseil de coordination du personnel de l'ONUG des délégués de l'Assemblée générale avant qu'ils ne prennent une décision.

18. Frais de parking

Un rapport interne sur les projets de la Direction a été divulgué cet été quant à l'éventualité de faire payer aux fonctionnaires un forfait de 500 Francs suisses pour se garer sur les terrains attenants au Palais des Nations. Plus de 900 fonctionnaires se sont mobilisés et ont signé une pétition contre ce projet. Le Conseil a soumis ce problème à la Direction qui a reporté cette proposition.

19. SAFI

Le Conseil a rencontré le Directeur des Services centraux d'appui concernant le remplacement des fenêtres du SAFI nécessitant sa fermeture entre le 5 et le 15 août 2013. Il a été convenu d'exempter le SAFI du loyer pour le mois d'août afin de compenser la perte de revenus engendrée par cette fermeture.

20. Suspension des chèques de voyage

La Direction de l'ONUG a diffusé le 20 décembre de nouvelles directives relatives à la suspension des chèques de voyage fin 2013. Ces directives s'appliquant aux fonctionnaires nous ont surpris dans la mesure où aucune consultation n'a préalablement été menée bien qu'en novembre nous ayons déjà attiré l'attention de la Direction de l'ONUG sur cette question. Les nouvelles directives entrant en vigueur dès

2014 prévoient que toutes les indemnités journalières de subsistance anticipées doivent être réglées par virement sur votre compte bancaire. Concrètement, si vous souhaitez prélever de l'argent lorsque vous êtes en mission, vous devrez payer les frais appliqués au change CHF/USD, soit entre 30 et 60 dollars, en fonction du montant prélevé et du spread (actuellement 7,5%).

Nous avons attiré l'attention de l'ONUG sur le fait que cette pratique n'est pas conforme aux recommandations administratives en la matière (<http://www.undocs.org/st/ai/1998/3>) qui stipulent que les indemnités journalières de subsistance doivent être réglées dans la devise locale de votre destination.

La Direction a donc accepté de prendre en considération la possibilité d'effectuer des virements sur un compte libellé en dollar américain via l'UNFCU à l'aide d'une carte de crédit ou bien via UBS qui vous facturera 10 USD pour chaque retrait au guichet d'un montant maximal de 2 000 USD. Nous étudions d'autres solutions possibles et plus abordables.

21. Services de restauration

Le Conseil est intervenu sur la qualité des repas servis par les services de restauration aux fonctionnaires travaillant dans les immeubles Motta et Palais Wilson. Les repas étaient préparés dans les cuisines du Palais des Nations et tenus au chaud dans les cuisines des immeubles concernés dans les trois heures précédant le service; certains problèmes liés à la qualité se sont posés. Suite aux consultations menées par le Conseil entre les fonctionnaires et les prestataires de services de restauration, plusieurs actions de suivi seront mises en place parmi lesquelles l'achat de repas froids destinés au Palais Wilson qui seront ensuite réchauffés sur place; les repas destinés à l'immeuble Motta seront en partie cuisinés au Palais avant d'être achevés sur place en raison du manque de place dans les cuisines de cet immeuble. Il est également convenu d'améliorer la qualité et la quantité des en-cas et des boissons chaudes. Le bar à salades sera amélioré et des légumes frais et des hamburgers seront servis au Wilson grill. Plusieurs de ces changements ont été mis en œuvre en une semaine.

22. Services fournis au personnel

Une enquête a été menée en décembre dernier par la Direction de l'ONUG afin de recueillir vos impressions sur les magasins et les services dont vous souhaiteriez disposer au Palais. Les résultats montrent que vous êtes globalement satisfaits de la qualité des services actuellement proposés. Toutefois, un commentaire insistait sur les délais d'attente à la porte 6 d'UBS aux heures de déjeuner. Les collègues du Palais Wilson ont également fait remarquer qu'ils souhaiteraient disposer de plus de services. Nous avons rencontré tous les prestataires de services mentionnés dans l'enquête afin de leur communiquer [les résultats](#) et leur expliquer ce que nous attendions d'eux. Nous avons également discuté avec la Direction de l'ONUG de la possibilité de mettre en place les services souhaités. Parmi ceux-ci, citons une teinturerie, un service d'expédition, une pharmacie, un fleuriste, un coiffeur, une boulangerie et des épiceries.

IV. Communication avec le personnel

Le Conseil se sent responsable à votre égard des actions qu'il mène tout en bénéficiant de votre soutien actif et vos commentaires. Nous vous tenons informés de toutes nos entreprises et des sujets qui vous concernent ou sont susceptibles de vous concerner. Nous vous avons écouté et avons compris vos préoccupations tout en bénéficiant assurément de vos commentaires. Les outils de communication mis à notre disposition nous ont été d'un grand secours.

1. Communiqués électroniques diffusés par courriel

Au 23 janvier 2014, le 31^{ème} Conseil de coordination du personnel a envoyé 67 communiqués électroniques par courriel contre 54 lors du 30^{ème} Conseil de coordination du personnel dans le but de vous informer des derniers développements et solliciter vos commentaires.

2. www.staffcoordinatingcouncil.org

Le site Internet du Conseil contient toutes les dernières mises à jour relatives aux activités du Conseil, des documents essentiels, une liste de contacts, des informations sur les réunions, les services fournis par le Conseil, la liste des clubs et des organisations ainsi que les prochains événements.

Nous vous tenons informés des actions menées par les syndicats du personnel pour défendre vos droits et rétablir votre droit de négocier avec le Secrétaire général quant aux diverses politiques vous concernant telles que la sécurité, les contrats et les conditions de travail.

Nous avons également créé une page sur Facebook conjointement à d'autres syndicats afin de diffuser les informations auprès du plus grand nombre. www.facebook.com/unstaffunions.

3. Réunions de discussion ouverte du personnel

Le Conseil a organisé quatre réunions de discussion ouverte afin d'informer le personnel et collecter ses commentaires quant à certaines situations comme le Comité Administration-personnel (CAP), la mobilité des fonctionnaires recrutés au niveau international, les questions liées au projet de réduction des salaires et la sécurité, etc. Le Conseil a également tenu des réunions de discussion ouverte avec le personnel de certains services ou sections spécifiques qui nous ont permis d'obtenir une base solide de connaissances sur les besoins et les aspirations réels des fonctionnaires afin de rendre nos interventions auprès de la Direction plus pertinentes.

4. Réunions de discussion ouverte organisées par la Direction

Les réunions de discussion ouverte avec le personnel de Genève étaient organisées par le Secrétaire général, le Directeur général de l'ONUG, Madame Susanna Malcorra, Chef de Cabinet du Secrétaire général et Monsieur Ernesto Baca, Sous-Secrétaire général et Directeur du Projet de progiciel de gestion intégré (Umoja).

Au cours de ces réunions de discussion ouverte, le Conseil a (1) exprimé son désarroi quant à l'issue de la réunion du Comité Administration-personnel au Mexique qui s'est soldée par un échec suivi de la suppression des droits de négociation des représentants du personnel, en totale contradiction avec la résolution de l'Assemblée générale des droits syndicaux (Liberté d'association); (2) soulevé la question de l'impact du manque de négociation sur la sécurité et le bien-être du personnel affecté à des destinations difficiles et privé du droit de s'exprimer sur les questions de sécurité; (3) demandé une clarification quant au projet d'emplois délocalisés dans des destinations moins coûteuses et plus risquées et l'impact qu'une telle décision pourrait avoir sur le personnel de Genève, notamment les Services généraux; (4) a demandé des explications sur la définition du chiffre de 220 millions d'économies du projet Umoja annoncé par le Secrétariat général aux États Membres, et notamment s'il n'est pas directement lié à la réduction des postes de travail; (5) complimenté le Secrétariat général au sujet des récentes nominations des Sous-Secrétaires généraux à Genève tout en formulant le vœu que les critères basés sur le mérite continuent d'être appliqués à ces sélections.

5. UN Special

Le Conseil a régulièrement informé le personnel de la revue UN Special des développements les concernant.

Par ailleurs, les statuts de UN Special stipulent l'alternance entre l'ONUG et l'Organisation mondiale de la Santé pour les postes de Rédacteurs en chef, rédacteur en chef adjoint et trésorier. Le poste de rédacteur en chef a été occupé ces six dernières années par un représentant de l'ONUG qui s'est adjugé ce poste seize fois au cours des vingt dernières années. Un membre de l'OMS a été nommé Rédacteur en chef de la revue en octobre 2013.

Le Conseil a examiné les statuts de UN Special et travaille à ses règles internes et notamment des codes de conduite.

Le Conseil a également décidé de procéder à l'audit des comptes de UN Special, mission jusqu'à présent confiée à un membre du Conseil.

v. Activités du personnel

1. Clubs et associations

Le Conseil a prêté assistance (logistique et financière) aux clubs et associations de l'ONUG conformément aux directives financières définies par le Conseil. Afin d'assurer que le soutien financier aux clubs et associations bénéficie au plus grand nombre possible du personnel, le Conseil a également décidé que tous les clubs sollicitant un quelconque soutien doivent compter parmi leurs membres au moins quinze membres cotisants du Conseil afin d'encourager les clubs à étendre leur adhésion à un plus grand nombre.

Le Conseil a également organisé la Journée des Nations Unies pour fournir aux clubs l'occasion de présenter leurs activités et recruter de nouveaux adhérents (voir ci-après).

2. Gym / Parcours santé

Le Conseil a engagé des discussions avec la Direction et le service de Sécurité quant à la possibilité de mettre en place une salle de gym qui manque actuellement à l'ONUG.

Toutefois, ce projet est pour l'heure suspendu en raison de la prochaine rénovation du Palais. Cette proposition n'est cependant pas oubliée.

Quant au parcours santé, aucune avancée n'a été constatée cette année.

3. Journée des Nations Unies

La Journée des Nations Unies a été célébrée au Palais. Le Conseil a organisé et financé cet événement et fêté les personnes ayant 25 ou 30 ans de services au sein des Nations Unies; une médaille leur a été remise par Monsieur Tokayev Kassym-Jomart, alors Directeur général. Plus de 130 collaborateurs se sont vus remettre cette médaille durant cette journée tandis que 20 autres personnes les ont reçues des mains d'un représentant du Bureau du Conseil.

Cet événement a également permis de promouvoir le travail effectué par les clubs et les associations ainsi que les autres organismes du personnel, mais aussi d'encourager les clubs à étendre leur adhésion à un plus grand nombre d'adhérents. La Commission sportive, le GPAFI, le SAFI, le Ethiopian Children's Appeal, la Commission sportive ainsi que les clubs de golf, de tennis de table, de musique, de plage, de yoga et de théâtre ont participé à la promotion de leurs activités afin d'augmenter le nombre de membres cotisants du Conseil. Le Conseil disposait également d'un stand pour promouvoir ses propres activités.

4. Fête de Noël des enfants

En raison de la rénovation actuellement en cours du Hall de l'Assemblée, la fête annuelle des enfants a dû être reportée. Cette fête se déroulera le 16 avril prochain en présence du Lapin de Pâques alors que le Père Noël sera en congés annuels à cette date. La fête sera gratuite pour l'ensemble des membres cotisants du Conseil. Les membres non cotisants devront verser une petite contribution d'environ 20% du coût de la fête par enfant.

5. Fête du personnel

Le Conseil et le SAFI ont financé la fête du personnel du 13 décembre 2013. Plus de 1500 personnes y ont participé. La fête accueillait cette année l'artiste français Cerrone ainsi que le DJ Mirco Many. Un cocktail de bienvenue gratuit était offert et tous les membres cotisants du Conseil se sont vus remettre des bons pour un repas et une boisson gratuits.

6. Jeux Inter-Organisations 2013

Les Jeux Inter-Organisations seront organisés cette année par Genève et se dérouleront dans la région de Valence, en Espagne, du 24 au 28 avril. Le Conseil a participé financièrement à cet événement via la Commission sportive et a par ailleurs remboursé

50% des frais de voyage de tous les membres cotisants du Conseil qui ont participé à l'organisation. Félicitations à l'ensemble des participants!

7. Journée des Droits de l'Homme 2013 / Services en mémoire des disparus

Le Conseil a célébré la Journée des Droits de l'homme dédiée aux Droits de l'homme des fonctionnaires des Nations Unies. Des représentants de divers syndicats du personnel externe ont participé à cet événement au niveau local et international et ont fait des déclarations conjointement aux membres du Conseil en faveur du droit au travail des fonctionnaires des Nations Unies.

Le Conseil a également prononcé une allocution à Genève et à New York lors des célébrations commémoratives en l'honneur des collègues tués dans le cadre de leurs fonctions qui se sont déroulées aux Nations Unies lors du 10e anniversaire du bombardement du bureau des Nations Unies auprès du Canal Hotel à Bagdad où des fonctionnaires des Nations Unies ont péri. Plus récemment, le Conseil a manifesté sa solidarité lors d'une cérémonie en l'honneur des personnes tuées à Kaboul le 17 janvier 2014.

8. Mémorial pour le personnel des Nations Unies

La Fondation pour la Mémoire et la Solidarité fondée en 2012 a proposé l'an passé d'acquérir une flamme en bronze qui sera installée devant le Mémorial actuel situé à proximité de la porte 15. Cette proposition doit être étudiée formellement avec la Direction de l'ONUG. Le Conseil a également transmis au bureau de New York les propositions relatives à la coordination des activités de commémoration au niveau international.

9. Collecte de fonds

Des collectes ont été organisées afin de recueillir des fonds en faveur des victimes du tremblement de terre de Ya'an en Chine et du typhon Haiyan aux Philippines. Le Conseil a contribué à la même hauteur aux fonds ainsi collectés.

VI. Pour un Conseil plus fort et plus efficace

1. Participation

Tous les membres du Conseil actuel, sans exception, ont contribué à son œuvre.

Par ailleurs, les membres intéressés ont pu suivre des formations sur la représentation du personnel et beaucoup ont pris part à des groupes de travail, des négociations et des activités de réseautage avec d'autres syndicats du personnel. Un nombre important de motions ont été votées à l'unanimité révélant ainsi la solide motivation et l'unité des membres du Conseil. Un tableau recensant la présence de chaque membre du Conseil aux réunions est joint en Annexe au présent rapport.

Afin de favoriser la mise en place du programme de travail du Conseil, certaines priorités ont été établies afin de répartir l'importante charge de travail du Conseil:

Le Bureau exécutif a ainsi défini la liste suivante de priorités:

- Questions juridiques: M. Jamshid Gaziyeu, Mme Gloria Nwabuogu.
- Questions relatives à ePas: M. Ahmed Ghailan, Mme Catherine Peck Arif.
- Clubs: M. Rajamani Ramasamy, Mme Catherine Peck Arif.
- Commémorations: Mme Evelina Rioukhina.
- Crèche: Mme Catherine Peck Arif, Mme Sandrine Vilches.
- Mobilité: M. Jamshid Gaziyeu, M. Ian Richards (fonctionnaires recrutés au niveau international); M. Chiraz Baly, Mme Catherine Peck Arif (fonctionnaires recrutés au niveau local).
- Examen des règlements du Conseil: M. Ahmed Ghailan.
- Fête du personnel: M. Slim Rouai.
- Fête des enfants: Mme Sandrine Vilches, Mme Catherine Peck Arif.
- Événements culturels: M. Chiraz Baly.
- Rénovation du Bureau: Mme Catherine Peck Arif.
- Accords sur la flexibilité du travail: Mme Catherine Peck Arif, Mme Sandrine Vilches.
- Relation avec le Conseil du Fonds de pension: M. Ahmed Ghailan.
- Harcèlement, abus d'autorité, discrimination: Mme Elizabeth James.
- Salle de gymnastique: M. Slim Rouai.
- Parcours santé: M. Zhongchao Hua.
- UBS / Bureau de Poste – définition des mandats des organes paritaires: Mme Catherine Peck Arif.
- Enquête sur le projet d'espace vert: Mme Catherine Peck Arif.

2. Gestion financière

Conjointement aux autres services des Nations Unies, la Commission des Finances a assisté le Conseil lors de la mise en place des Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS) garantissant une meilleure transparence et la responsabilité financière. Le Conseil a également pris en considération et mis en place, dans la mesure du possible, les recommandations faites lors des précédents audits. Des procédures claires ont par ailleurs été prévues pour une utilisation responsable des fonds notamment concernant l'approvisionnement et l'organisation d'événements. Le Conseil a aussi acheté un progiciel financier en mesure de fournir les rapports financiers nécessaires utilisant des ajustements sur la base d'un système comptable capable de professionnaliser les comptes du Conseil.

La Commission s'est régulièrement réunie. Toutes les communications et les informations ont été systématiquement partagées par l'ensemble des membres. La commission est composée de:

- Rajamani Ramasamy (mars - octobre 2013), *Trésorier*,
Sandrine Vilches (novembre 2013 – février 2014), *Trésorière*.
- Mohamed Chiraz Baly, *nommé par le Bureau exécutif du Conseil*.
- Marco Stanovic.
- Hua Zhongchao.
- Catherine Peck Arif, *membre suppléante*.

Les Statuts du Conseil stipulent que l'exercice fiscal s'étend du 1^{er} décembre au 30 novembre et que les comptes doivent être clos et soumis aux Commissaires aux comptes en décembre 2013 pour révision. Nous veillerons à diffuser les états financiers ainsi que le rapport des Commissaires aux comptes dès leur réception par le Conseil.

3. Enquêtes

Une enquête a été menée conjointement aux Services centraux de l'ONUG sur les services proposés aux fonctionnaires du Palais; les résultats ont été analysés avant de vous être transmis par communiqué électronique. Une autre enquête concernant les accords sur la flexibilité du travail, le travail à temps partiel et les espaces de bureau sera prochainement diffusée; ses résultats vous seront communiqués une fois qu'ils seront connus. Les résultats de ces deux enquêtes seront utilisés dans le cadre de nos négociations avec les prestataires de services et/ou la Direction afin de leur soumettre directement vos avis et vos commentaires.

4. Révision des statuts du Conseil

Les Statuts du Conseil ont été rédigés en 1982 et n'ont suivi aucune mise à jour malgré diverses tentatives. Le Conseil n'a malheureusement pas pu travailler sur ce sujet. Ce travail reste toutefois à l'ordre du jour.

5. Représentation au sein des fédérations

Le Conseil a accueilli en avril 2013 la 28^{ème} Assemblée générale annuelle du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP), Fédération à laquelle nous appartenons en notre qualité de membres du syndicat de Valence (Espagne). Notre accueil et la qualité de nos services ont été grandement appréciés par l'ensemble des participants. Au cours de cette réunion, le Secrétaire exécutif du Conseil a également été élu Secrétaire général du CCASIP. En tant que membres du CCASIP, notre rôle est essentiel; nous avons contribué à défendre vos intérêts auprès du fonds de pension sur des questions telles que l'âge de départ à la retraite et l'examen du programme d'indemnisation actuellement mené par la Commission de la fonction publique internationale. Dans le cadre de notre participation accrue au CCASIP, le Président et le Secrétaire exécutif du Conseil ont prononcé une allocution lors de la réunion de la Fédération générale des Syndicats sur le CCASIP.

6. Rapports avec les autres syndicats

Le Conseil a travaillé en étroite collaboration avec l'ensemble des syndicats des fonctionnaires du système des Nations Unies, notamment sur la suppression des droits de négociation, la sécurité, la mobilité, la délocalisation, l'âge de départ à la retraite, la réduction du budget et son impact sur les fonctionnaires.

7. Adhérer ou créer un syndicat

Nous avons participé à des réunions avec un syndicat suisse afin d'étudier la possibilité d'inscrire le Conseil comme syndicat officiel. Nous étudions actuellement leurs propositions et leurs implications.

8. Soutien aux fonctionnaires des Nations Unies appartenant à d'autres syndicats externes

Suite à la décision du 11 juillet 2013 du Secrétaire général d'abolir les droits syndicaux, l'Institut des Droits du travail nous a invités à une commission afin d'informer les syndicats externes sur la situation actuelle. Cette assemblée s'est tenue à Bournemouth (Angleterre) dans le cadre de la réunion annuelle du Congrès des syndicats britanniques (TUC). Au cours de cette assemblée, le Conseil a également pu rencontrer et recevoir le soutien et des conseils des représentants d'un certain nombre d'organisations parmi lesquelles: Amnesty International, Confédération coréenne des syndicats, Centre international des droits syndicaux, Confédération syndicale internationale (CSI), Unite (le plus important syndicat britannique). D'autres réunions se sont également tenues à Londres et au Parlement britannique. Le directeur de la Confédération des syndicats, Frances O'Grady, et le directeur de la CSI, Sharan Burrow, ont écrit à Ban Ki-moon pour lui demander de revenir sur sa décision. Plusieurs articles ont également été publiés dans la presse internationale et sur des blogs.

9. Fonds 1% pour le développement

Conformément à l'esprit de solidarité de tous les fonctionnaires des Nations Unies en faveur de nobles objectifs, le Conseil œuvre à renforcer sa collaboration avec le Fonds 1% pour le développement afin de soutenir des projets à dimension humaine dans des pays en voie de développement.



31st UNOG Staff Coordinating Council 31ème Conseil de coordination du personnel de l'ONUG

Programme de travail

Conscient de ces temps économiques difficiles et des nombreuses demandes dont nous devons faire face, nous avons décidé cette année de définir nos objectifs par priorité comme décrits ci-dessous. En faisant cela, nous utiliserons toutes les formes de consultations entre les employés et la direction qui s'offriront à nous. De plus, nous soulèverons cette occasion pour affirmer notre conviction relative à l'importance d'assurer un système de relations entre les employés et la direction en ligne avec les règles internationales des droits de l'homme et des droits fondamentaux du travail du BIT.

Protection des emplois

Face à ces temps de situations économiques difficiles le conseil:

- assurera la prise en considération de la direction sur toutes les options à l'exception des coupures de poste et défendra le personnel touché par les postes abolis en leur garantissant une réaffectation appropriée;
- défendra Genève en tant que lieu d'affectation, en mettant en avant ses avantages, en relevant tous les défis, qu'il soient liés à la mise en place d'Umoja, la délocalisation de OCHA, la possible création d'un UN Knowledge, et les questions qui toucheront les autres départements;
- appuiera le gel des postes des services généraux aux embauches externes afin de protéger le personnel en service; et
- gardera le personnel informé sur la mise en place des recommandations du rapport du JIU (JIU/2011/10) sur les relations entre les employés et la direction.

Viser un environnement professionnel positif et amical ainsi que de bonnes conditions de travail dans le milieu professionnel

Il y a un lien fort entre un environnement de travail de qualité et la capacité du personnel à s'épanouir dans son lieu de travail pour une pleine productivité. Pour cela nous:

- intensifierons les efforts pour une tolérance zéro sur les cas d'harcèlements, d'abus d'autorités et de discriminations;
- défendrons l'indépendance du système de justice interne et des mécanismes de solutions des différends informels, et protéger efficacement les dénonciateurs;
- soutiendrons le staff en fournissant des conseils sur les questions juridiques liées aux ePas;
- travaillerons sur la réalisation définitive de la crèche;
- défendrons les droits du personnel en service sur le choix de prendre leur retraite à 65 ans et mettrons en place des mécanismes de protection des taux de change tels que les calculs basés sur les 120 derniers mois de service;
- travaillerons sur l'amélioration de la mise en place et de l'utilisation des arrangements de travail flexible pour tout le personnel indépendamment du grade, du sexe ou du département;
- soutiendrons l'initiative de réaliser une salle de gym décente et un parcours de santé extérieur;
- soutiendrons une possibilité de recueillement pour les collègues décédés en service; et
- résoudrons les problèmes nouveaux ou en cours liés au pays d'accueil.

Mobilité équitable pour tous

La mobilité amène l'opportunité au personnel d'expérimenter des possibilités de carrières plus riche et enrichissante. Cependant, cela doit servir à un développement de carrière en tenant compte des circonstances familiales et personnelles du personnel. Nous:

- continuerons de soutenir une politique de mobilité qui tient compte de l'organisation et des besoins du personnel; et
- préparerons une politique de mobilité volontaire pour le personnel des services généraux afin d'accéder aux opportunités de carrière à travers les Nations Unies de Genève.

Vous garder informés et impliqués

La communication est importante pour vous et pour nous. Nous:

- organiserons plus de réunions thématiques et de département;
- soutiendrons la création et la gestion d'assemblées sectorielles; et
- créerons un forum web "Staff Matters" pour le personnel.

Révision de nos statuts

Nous allons réviser les règles sur la représentation du personnel des Nations Unies à Genève et faire des propositions de modifications le cas échéant.

Annex 2



31st UNOG Staff Coordinating Council 31ème Conseil de coordination du personnel de l'ONUG

YOUR CONTRIBUTION TO THE STAFF COORDINATING COUNCIL

VOTRE CONTRIBUTION AU CONSEIL DE COORDINATION DU PERSONNEL

<p>Pourquoi devenir membre cotisant du Conseil de coordination du personnel?</p>	<p>Why become a dues-paying member of the Staff Coordinating Council?</p>
<p>Le Conseil de coordination du personnel de l'ONUG défend vos droits en tant que membre du personnel. Votre Conseil d'administration s'assure que l'ONU soit attentif aux questions qui comptent pour vous : la mobilité, la sécurité, les salaires, etc.</p> <p>Le Conseil finance également à votre avantage :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le Gala du personnel (rafraîchissements gratuits) • La fête des enfants (vos enfants participent gratuitement) • Les jeux sportifs inter-organisation (votre participation est subsidiée) • L'assistance juridique (accès à l'assistance juridique du Conseil) • Annonces à louer / à vendre (publication gratuite d'annonces) • SAFI (jours supplémentaires de 13% de réduction) <p>Pensez à payer votre cotisation mensuelle de 10 CHF par prélèvement automatique sur votre salaire.</p> <p>Tout ce que vous avez à faire est de remplir ce formulaire et de le retourner au Conseil (bureau C 527), qui le fera suivre au Groupe des états de paie.</p> <p>Merci.</p>	<p>The UNOG Staff Coordinating Council defends your rights as a staff member of the UN. Your Council makes sure that UN Administration pays attention to the issues that matter to you: mobility, security, salaries, etc.</p> <p>The Council also finances to your benefit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Staff Gala (free refreshments) • Children's party (your kids attend for free) • Interagency Sports Games (your participation is subsidized) • Legal assistance (access to legal assistance from the Council) • For sale / For rent advertisement (free publication of ads) • SAFI (extra days of 13% discount) <p>Think of paying your monthly subscription of CHF 10 by automatic deduction from your salary.</p> <p>All you have to do is fill in this form and return it to the Council (room C-527), where it will be forwarded to the payroll office.</p> <p>Thank you.</p>

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

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

Last name: <i>Nom :</i>	First name: <i>Prénom :</i>
Index #	Signature :
Monthly contribution / Cotisation mensuelle : CHF 10	

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

Après avoir rempli le formulaire, veuillez l'envoyer par courrier interne au bureau C-527, Palais des Nations.

Annex 3



31st UNOG Staff Coordinating Council 31ème Conseil de coordination du personnel de l'ONUG

Présence aux réunions du Conseil au 23 janvier 2013

Membres du Conseil	Réunions du Conseil							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Atiki Mounia								
Chiraz Baly Mohamed								
Chouvalov Vladislav								
Doumbouya-Fode Mohamed								
El Garah Samira								
Fortis Didier								
Funck Thomaz Samuel								
Gaziyev Jamshid								
Ghailan Ahmed								
Gillies John								
Hua Zhongchao								
James Elizabeth								
Koheeeallee Nazir								
Koné David								
Lin Dan								
Masson Pierre								
Nwabuogu Gloria								
Peck Arif Catherine								
Rakotobe Ginette								
Ramasamy Rajamani								
Richards Ian								
Rioukhina Evelina								
Rouai Slim								
Shamsie Syed								
Stanovic Marko								
Touihri Mohssen								
Vilches Sandrine								

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

Annex 4



31st UNOG Staff Coordinating Council
31ème Conseil de coordination du personnel de l'ONUG

Présence aux réunions du Bureau exécutif au 23 janvier 2013

Membres du Bureau exécutif

Réunions du Bureau exécutif

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Chiraz Baly Mohamed																							
Doumbouya-Fode Mohamed																							
Gaziyev Jamshid																							
Ghailan Ahmed																							
Koné David																							
Nwabuogu Gloria																							
Peck Arif Catherine																							
Richards Ian																							
James Elizabeth																							

Présent 
 Absent/excusé(e) 