



Le 9 novembre 2018

Synd.AG.2018-4

## **Rapport d'activité du Syndicat pour la période de juin 2017 à novembre 2018**

### **1. FICSA**

Cinq personnes du Comité du Syndicat ont participé à la 71<sup>e</sup> session du Conseil de la FICSA 2018 qui s'est tenue au siège de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (UNFCCC) à Bonn du 2 au 9 février 2018).

De par cette large participation, les membres du Comité ont été en mesure de participer à tous les comités de la FICSA où plusieurs sujets ont été couverts.

Le rapport final du 71<sup>e</sup> Conseil de la FICSA peut être consulté à l'adresse suivante : [http://www.syndicat-uit.org/pdf/ficsa/Report\\_71th\\_Council.pdf](http://www.syndicat-uit.org/pdf/ficsa/Report_71th_Council.pdf).

Nous présentons ci-après quelques points intéressants soulevés dans certains comités :

#### **1.1 Comité permanent des questions juridiques**

Le Comité a recommandé de reprendre le travail visant à obtenir « la qualité pour agir - *locus standi* » devant le TAOIT auprès des associations et des syndicats. Ce travail sera fait sous la coordination du Comité permanent pour les questions juridiques avec les principales parties extérieures telles que le Syndicat du personnel de l'office européen des brevets (OEB), le Syndicat du personnel du BIT, le conseiller juridique de l'OIT et son Tribunal administratif et d'examiner la possibilité de lancer des efforts similaires en ce qui concerne le Tribunal de l'ONU.

#### **1.2 Comité permanent de la gestion des ressources humaines**

La protection des lanceurs d'alerte a été reconnue comme un problème majeur. Le Comité permanent a souligné le fait que les lanceurs d'alerte étaient victimes de représailles sous de nombreuses formes, telles que le non-renouvellement de contrats à durée déterminée, les évaluations de performances délibérément mauvaises, les listes noires et l'ostracisme. Cela a conduit à un autre point important : la nécessité d'avoir dans chaque organisation un bureau de la déontologie indépendant.

Le Comité permanent a recommandé que le Comité exécutif de la FICSA doit rester vigilant et proactif lors des réunions à haut niveau au cours desquelles le recours à des contrats de non-personnel ainsi que des questions telles que la flexibilité de la main-d'œuvre et des effectifs est évoqué.

### **1.3 Comité permanent de la sécurité sociale / santé et sécurité au travail**

Le Comité a recommandé au Comité exécutif de la FICSA de continuer à plaider en faveur de la protection et de l'amélioration de la couverture d'assurance maladie et de l'admissibilité à l'assurance maladie après la cessation de service en tant que priorité de la sécurité sociale, et de le faire à chaque occasion dans tous les organismes compétents du système des Nations Unies.

Le Comité a demandé au Comité exécutif de la FICSA d'élaborer des lignes directrices et des instructions claires pour les représentants du personnel élus aux organes du Conseil des pensions, afin de garantir la représentation des intérêts de leur organisation respective. Le Comité permanent a également demandé au Comité exécutif de la FICSA de s'engager directement avec la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies concernant la dévaluation des monnaies et son impact négatif sur les retraités des Nations Unies dans les pays touchés.

### **1.4 Comité permanent des questions relatives à la catégorie des services généraux**

Le comité technique a conseillé au Comité permanent des questions relatives à la catégorie des services généraux de demander au Comité exécutif de la FICSA de consulter le comité technique sur toute question liée à la révision de la méthodologie de l'enquête sur les salaires. Un groupe de travail composé d'experts de la FICSA sur les méthodologies des services généraux devrait être mis en place afin d'examiner, d'analyser et de préparer des propositions pour le Comité exécutif.

### **1.5 Comité permanent des salaires professionnels et indemnités**

Le Comité a recommandé aux trois fédérations de fonctionnaires, dans le cadre de leurs relations avec les États membres de l'Assemblée générale des Nations Unies et d'autres organes compétents, de souligner le fait que la CFPI avait fourni des informations trompeuses concernant l'enquête des prix à la consommation à Genève et son l'impact réel sur le calcul de l'ajustement de poste.

Le Comité recommande également que le Comité exécutif de la FICSA participe à la révision de la méthodologie et informe ses membres de tout développement.

### **1.6 Comité permanent des relations personnel / administration**

Le Comité permanent a recommandé que le Comité exécutif de la FICSA recueille toute forme de documents légaux auprès des membres de la FICSA et établisse un outil de collaboration regroupant les règlements du personnel, les accords de reconnaissance, les mémorandums d'accord et tout autre statut énonçant les dispositions relatives à la communication entre les représentants du personnel et l'administration dans le but de favoriser et de développer au mieux les pratiques en matière de communication entre le personnel et la direction dans le système commun des Nations Unies.

Nous avons permis l'organisation de trois formations importantes de la FICSA en mettant à disposition des salles. Nous en avons informé l'administration de l'UIT qui nous a soutenus dans cette démarche.

Il s'agissait d'une formation sur la classification des postes, d'une autre sur le rôle du représentant du personnel lors d'une procédure juridique à l'encontre d'un membre du personnel et enfin d'une sur la protection des lanceurs d'alertes.

## **1. Complémentaire santé**

### **POUR RAPPEL**

Il est possible de racheter sa franchise : le rachat de franchise à hauteur de 25% de son montant est en vigueur par défaut pour tous les assurés. MSPINT propose également le rachat de franchise à 50% et 100 % de son montant.

Le rachat de franchise se fait automatiquement dès que le bénéficiaire atteint sa franchise individuelle.

Si au 31 décembre de l'année en cours, le bénéficiaire n'a pas atteint la franchise, celle-ci sera remboursée à hauteur des dépenses encourues dès le mois de janvier de l'année suivante.

La grille tarifaire 2019 sera publiée et mise en ligne sur le site web du Syndicat (<http://www.Syndicat-uit.org/>) après cette AG 2018.

Un exposé sur les dépenses liées à MSPint et aux subventions y associées sera fait lors de la présentation du rapport financier.

La dernière réunion de concertation entre le Comité du Syndicat et MSPINT a eu lieu le 8 novembre 2018.

Quelques chiffres concernant la période du 01/01/2017 au 31/12/2017 :

Nombre de de cotisants :	353
Nombre de bénéficiaires :	344
Total des cotisations :	1.007.915.- CHF
Total des dépenses :	694.396.- CHF

Pour information quelques chiffres concernant la période du 01/01/2018 au 9/11/2018:

Nombre de de cotisants :	319
Nombre de bénéficiaires :	297
Total bénéficiaires :	616
Répartition actif/ retraités :	175 actifs et 144 retraités
Total bénéficiaires actifs ( assurés + ayants droits) :	425
Total bénéficiaires retraités ( assurés + ayants droits) :	191

## **2. Juridique**

Plusieurs dossiers de recours sont toujours en cours de traitement au tribunal du BIT (TAOIT) (<http://www.ilo.org/tribunal/lang--en/index.htm>):

- Plusieurs cas de contestation dans le cadre d'une procédure de sélection

### **POUR RAPPEL**

Le Syndicat du Personnel de l'UIT Genève est assuré à la CAP (Groupe ALLIANZ), avec la police Z753204355.

Le Syndicat offre à tous ces membres une couverture juridique à hauteur de 20 000 CHF par cas, avec une franchise de 1 000 CHF à verser à l'avocat retenu pour défendre le cas.

Le Syndicat retient les services d'un conseiller juridique bilingue anglais/français Me Vareil à consulter en priorité, qui de plus est familier des organisations internationales. Il traite les dossiers des membres dès le début de la procédure interne à l'UIT, ce qui permet au Syndicat de ne pas devoir ouvrir systématiquement un nouveau sinistre à la CAP suite à chaque nouvelle plainte d'un de nos membres.

Le Comité du Syndicat souhaite augmenter son offre concernant les services juridiques fournis et souhaite intégrer Me Dhinakaran de langue Anglaise sur le même principe que Me Vareil, à savoir une aide juridique cf annexe 7 point 7.1 sur la procédure interne. Nous souscrivons alors à un forfait d'heure par année, renouvelable et avec la possibilité de reporter les heures non consommées. Prix E 200 / h pour un forfait de 20h environ à discuter.

- Un cas en rapport avec la caisse maladie (l'OS 14/10 « Séparation de la CAPS et mise en œuvre de la nouvelle CCAM »). Jugement 4028 du TAOIT cf communication du Syndicat du 9 Août 2018.

Toutes les personnes qui souhaitent contester une décision administrative doivent obligatoirement suivre la procédure administrative interne, avant toute démarche au tribunal de l'OIT. Des informations détaillées sur la procédure et les délais à respecter seront disponibles sur le site web du Syndicat prochainement.

Le rendement (Dommage-/coûts des sinistres) du contrat depuis le 01.01.2013 jusqu'à au 30.10.2018 est le suivant:

Année	au Prime nette en CHF	Nombre de sinistres	En cours	Coûts des sinistres (incl. réserves) en CHF	Rendement en %
2013	48'000.00	6	-	25'855.87	74
2014	48'000.00	4	1	38'779.60	101
2015	48'000.00	5	3	69'024.00	164
2016	48'000.00	3	2	55'000.00	135
2017	48'000.00	4	2	60'000.40	145
<b>TOTAL</b>	<b>240'000.00</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>248'659.87</b>	<b>124</b>
2018	44'000.00	3	1	30'000.00	

### **3. Relation avec l'administration de l'UIT**

Nous avons eu peu de discussion avec l'administration en cette année 2018 par rapport à l'année 2017. Elles ont concerné principalement le sujet de l'ajustement de poste tout comme pour l'année 2017 où le président de la FICSA avait rencontré le secrétaire-Général à 2 reprises sur le même sujet.

Malgré et toujours une certaine lenteur, des discussions sur divers sujets concernant le personnel se poursuivent.

Nous avons perçu ces derniers mois qu'il est difficile d'engager le dialogue et de se faire considérer pour mettre en place des solutions aux problèmes du personnel.

Sur certains sujets, le Comité du Syndicat œuvre en concertation avec le Conseil du Personnel (ie défense du personnel pour obtenir la conversion de contrat).

Le comité du Syndicat a proposé à l'administration, sous la houlette de sa vice-présidente, la mise en place d'une formation de premier secours en santé mentale. Cette proposition a retenue l'attention de l'administration. Elle aura lieu dès le mois de janvier 2019

#### **4. Modification de l'index d'ajustement de poste de la place de Genève « Paycuts »**

En 2016, une enquête sur le coût de la vie à Genève a été conduite en septembre/octobre par la CFPI en relation avec le LSSC (*Local Salary Survey Committee*). Le résultat s'est traduit par une recommandation de la CFPI qui engendre une baisse de salaire net de 7.5%, contestée par un grand nombre de fonctionnaires de la place de Genève.

S'agissant de ce dossier sensible, le Syndicat travaille en étroite collaboration avec les autres associations de personnel des organisations internationales de Genève, le Conseil du personnel et l'administration de l'UIT. Il veille en particulier à ce que toutes les informations importantes provenant des autres administrations ou associations soient transmises au personnel de l'UIT afin que le Secrétaire Général défende ses intérêts au mieux. Les chefs des organisations internationales de Genève sont allés à la session de la CFPI (mi-juillet 2017 à Vienne) pour demander une révision des calculs ayant abouti à cette baisse drastique. Le Syndicat a fait partie de la délégation regroupant des membres des autres associations de personnel de Genève pour faire entendre sa voix. A la suite de cette réunion il a été décidé par la CFPI de remettre en œuvre le mécanisme de protection des salaires « gap closure », mais de 3% au lieu de 5% lorsque ce dernier a été supprimé en 2015.

Les 3 fédérations où se retrouvent les associations du personnel des nations unies se sont rendues à la 5<sup>ème</sup> commission de l'assemblée générale des nations unies pour plaider leur cause auprès des différents états membres mais en vain. Le Syndicat y a participé avec le président de la FICSA M. Diab El-Tabari. Ensemble nous avons rencontré de nombreuses délégations pour y exprimer nos préoccupations quant au déroulement de l'étude.

Il en est sorti aussi une mesure transitoire de maintien du salaire jusqu'à fin janvier 2018 (à l'aide d'un indice transitoire).

Cette enquête sur le coût de la vie a conduit à deux baisses de salaire, l'une en février 2018 et l'autre en juin 2018. Ces baisses représentent une perte de 5.2 % du salaire.

Une équipe d'experts mandatés par les administrations des organisations internationales sises à Genève a pointé des erreurs dans l'étude sur le coût de la vie à Genève. En conséquence les fédérations des syndicats des personnels des U.N. ont demandé un retour à la mesure de protection des 5%, à un moratoire et à une nouvelle étude : sans résultat !

L'administration de l'UIT a décidé d'appliquer cette baisse de salaire et l'a proposé au conseil d'administration de l'UIT au mois d'avril 2018.

Suite à cela, le personnel des catégories P et supérieures a fait appel de la baisse des salaires auprès du secrétaire général. En effet, avant de proposer au conseil d'administration de l'UIT de baisser les salaires conformément aux conclusions de la CFPI et à la décision de l'assemblée générale des nations unies, l'administration de l'UIT ayant un « duty of care » envers le personnel aurait dû s'assurer de la légalité de la recommandation de la CFPI. La CFPI a-t-elle suivi correctement ses propres règles ou non ?

Le Comité du syndicat a donc organisé les modalités de l'appel, puis le relais a été pris par un groupe de travail suite à l'assemblée générale extraordinaire du 16 août 2018.

Le dossier en est au niveau du TAOIT où l'avocat retenu par le Syndicat suite à l'AG extraordinaire du 16 août, Me Sicault, représente 4 membres du personnel de l'UIT. Les autres plaignants (#264) s'y associeront plus tard par le mécanisme des interventions.

Ce groupe présentera ses travaux lors d'une prochaine réunion organisée d'ici la fin de l'année 2018. Le personnel a pu en prendre connaissance brièvement à travers leurs communications : Working Group Payout Updates.

## **5. Le fonds d'entraide**

Le fonds d'entraide porte assistance à 11 personnes à ce jour.

Les engagements pour le remboursement sont presque tous respectés à une exception près. Cela va nous obliger à requérir à notre avocat conseil ainsi qu'à l'office cantonal des poursuites.

Les détails financiers de cette rubrique sont disponibles dans les documents de la série. DOC. AG. Synd.3.

## **6. Partenariats**

Des tarifs spéciaux d'assurances privées (auto, habitation, responsabilité civile, ménage, etc.) ont été négociés pour les membres du Syndicat de l'UIT et les membres de l'association des anciens fonctionnaires de l'UIT.

Vu les différences notables entre les systèmes suisse et français, les sociétés suivantes ont été retenues: First-Partner (notamment pour les membres domiciliés en Suisse) et Vigny-Depierre (notamment pour les membres domiciliés en France), ainsi que la BCGE.

Grace à l'énergie communicative de notre trésorière, de nouveaux partenariats ont été mis en place.

Vitam Parc est un de ceux-ci ainsi que les cinémas Pathé France et Suisse.

Les différentes offres respectives sont disponibles sur le site web du Syndicat.

## **7. Site web**

Des informations sur toutes les activités en cours du Syndicat du Personnel de l'UIT sont disponibles sur son site web à <http://www.Syndicat-uit.org/>). Version anglaise à venir et autres langues de même. Un appel aux volontaires pour la traduction de quelques pages clefs en 6 langues est lancé !

Le Comité du Syndicat remercie chaleureusement par avance les collègues qui se dévoueraient à cette tâche.