



**RÉUNION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DES AGENCES DES NATIONS UNIES AVEC LE SG
ADDIS ABABA HILTON**

1er DÉCEMBRE 2022



M. Nassirou Ba, Président du Syndicat du personnel de la CEA et Président de la FUNSA, reçoit le SG Mr .Antonio Guterres en compagnie de la Coordinatrice Résidente Ms Catherine Sozi à l'Hotel Hilton d'Addis Abeba

Discours d'introduction par Mr. Nassirou Ba

Cher, Monsieur le Secrétaire Général,

C'est toujours un honneur et un plaisir de vous avoir dans nos murs et de pouvoir m'adresser à vous au nom du personnel de la CEA et de l'ensemble du personnel des Nations Unies en Éthiopie. Je m'appelle Nassirou Ba, je suis originaire du Mali et je suis le Président du Syndicat du personnel de la CEA, le Président de la FUNSA (la Fédération des Associations du Personnel des Nations Unies en Ethiopie), et aussi le Vice-président pour les Conditions de Service pour le CCISUA (Comité de Coordination des Associations et Syndicats Internationaux du personnel).

Monsieur, nous avons eu des échanges avec votre équipe sur certaines questions cruciales : La Sous-Secrétaire Générale, Mme Catherine Pollard et son équipe et le Président Larbi Djacta et son équipe. Ces questions ne sont pas faciles, et elles requièrent une attention particulière. Je suis coprésident du groupe de travail du SMC sur la "Délégation d'autorité" et également membre du groupe de travail du SMC sur la "Sélection et mobilité du personnel".

Nous avons sélectionné quelques sujets à discuter avec vous aujourd'hui et ils seront présentés par différents représentants du personnel.

1. Reclassement d'Addis Abeba et de plusieurs autres lieux d'affectation en Ethiopie :

(Ce message a été transmis par Nassirou Ba, UNECA)

Le Syndicat du personnel en parle depuis 6 ans si je me souviens bien. Le reclassement d'Addis Abeba de lieu d'affectation B à C. Il est nécessaire d'accorder une révision anticipée pour examiner cette question et il pourrait également être nécessaire de déclasser davantage plusieurs autres lieux d'affectation en Éthiopie. Nous n'avons cessé de soulever cette question auprès de la CFPI. Le problème ici en Éthiopie est qu'il n'y a pas de collaboration étroite entre le Syndicat du personnel et l'UNDSS d'une part, et le Syndicat du personnel et l'OMT d'autre part. Monsieur, nous, le personnel, sommes la raison principale de chaque décision dans ce lieu d'affectation. Cela fait maintenant 4 ans que nous demandons à faire partie de l'OMT et tout ce que nous avons demandé, c'est d'être inclus lorsque les questions relatives au personnel sont discutées ?

Le SG a donné la parole à Atul Kare de son équipe (USG de la DOS) et à la Coordinatrice Résidente (CR) : Ils ont expliqué que certaines des contraintes sont dues à la faible participation du personnel à l'enquête sur les ménages, en particulier il convient de noter que le retrait provient des plus grandes organisations comme la CEA où la majorité du personnel ne remplit toujours pas les enquêtes correctement ou pas du tout. Dans sa réponse, le SG a demandé au CR et à M. Kare de voir comment résoudre ce problème.

2. De G a P: (Ce message a été transmis par Nassirou Ba, UNECA)

Monsieur, nous connaissons votre position ferme sur ce sujet et nous vous en remercions, mais nous devons toujours en parler. Le Comité du Personnel et de l'Administration (SMC) a travaillé dur ces dernières années pour fournir des raisons convaincantes, notamment les effets positifs sur la parité hommes-femmes, la représentation géographique équitable, la garantie des normes les plus élevées en matière d'efficacité, de compétence et d'intégrité, entre autres, pour fournir des arguments solides en faveur de l'abandon de ce qu'il considère comme une pratique clairement discriminatoire à l'encontre des collègues servant dans la catégorie des services généraux (GS) et les catégories similaires ou en tant que personnel du Service mobile (FS). Compte tenu de l'importance de la question pour la promotion d'un personnel des Nations Unies flexible, dynamique et motivé, le personnel demande au SG de prendre en considération les recommandations du CCQAB et du groupe de travail du SMC afin d'établir rapidement, sous l'autorité directe du SG, un programme interne visant à améliorer les opportunités de carrière des GS et des catégories apparentées ainsi que celles du personnel FS dans l'ensemble du Secrétariat.

Dans sa réponse, le SG a mentionné qu'il ne cessera pas de demander cela à l'AG et que cette question est restée dans son agenda et qu'il la poussera toujours.

3. Multilinguisme : Ce message a été transmis par Dr. Ahmed Fahmi de L'OMS

Monsieur, un autre sujet, où nous savons que vous nous soutenez, parce que vous parlez vous-même au moins 3 langues internationales. Monsieur, nous voulons que le multilinguisme soit pris au sérieux à l'ONU et particulièrement à la CEA où nos réunions principales se déroulent toutes en anglais alors que par exemple à la CEA nous avons 4/6 bureaux sous-régionaux qui sont francophones : IDEP/Dakar, SRO/CA-Cameroun, SRO/WA-Niger, SRO/NA-Rabat. Le français étant une langue officielle de l'ONU, nous, le Syndicat du personnel, au nom du personnel, demandons qu'à partir de maintenant, toutes les réunions principales/importantes soient traduites simultanément de l'anglais au français par une simple pression sur un bouton, afin de donner un sentiment d'appartenance à cette grande majorité qui se sent exclue. Pour vous donner un exemple, j'ai fait le tour des bureaux sous-régionaux de la

CEA Monsieur, c'est leur demande, et nous y tenons beaucoup. Plus de grandes réunions, en strictement en anglais. Il est possible de faire la traduction pour les grandes réunions comme le Forum Regional Africain sur le Development Durable et la Conférence Des Ministres de l'Economie et des Finances de l'Afrique COM, il doit y avoir un moyen de le faire pour le reste des grandes réunions.

Dans sa réponse, le SG reconnaît l'importance du multilinguisme dans l'organisation. Il a déclaré que pour les réunions impliquant des Etats membres, il est indispensable que la traduction soit faite. Mais pour les réunions locales, au niveau du lieu d'affectation, il encourage Secrétaire Exécutif par intérim (Mr. A. Pedro) de trouver un budget pour la traduction au moins de l'anglais au français et vice versa.

4. Participation du Syndicat a L'Equipe de Gestion des Operations (OMT): Ce message a été transmis par Nassirou Ba, CEA

Étant donné que l'équipe de gestion des opérations (OMT) fournit des conseils, des recommandations et une aide à la gestion à l'équipe de pays des Nations Unies sur les questions opérationnelles et, surtout, nourrit le mandat et l'objectif de l'initiative "Unis dans l'action", la Fédération des syndicats du Personnel en Éthiopie, à savoir la FUNSA, a demandé à faire partie de l'OMT chaque fois que des questions relatives au personnel sont discutées. Le personnel estime que l'absence de représentation du personnel au sein de l'OMT lors de l'examen des questions relatives au personnel l'oblige à réagir aux décisions au lieu d'y participer. Nous voulons collaborer ; nous ne sommes pas le parti d'opposition. Nous avons écrit à plusieurs reprises à la CR Catherine Sozi, sans obtenir de réponse. Nous respectons la CR et la félicitons pour le bon travail qu'elle a accompli en gérant les nombreux problèmes et crises que connaît le pays. Mais nous ne comprenons pas sa résistance à nous laisser participer aux sessions de l'OMT. De New York à Genève, en passant par Bangkok, les représentants des syndicats du personnel du SMC (Comité de gestion du personnel) et du CCISUA (Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel) sont consultés et contribuent aux questions cruciales et, en passant je vous signale que, je suis le viceprésident chargé des conditions de service de la CCISUA et, à ce titre, j'ai de nombreux contacts avec la direction du siège et la CFPI. Nous aimerions que le CR envisage que la FUNSA siège à l'OMT.

Dans sa réponse, le SG a demandé au CR comment tout cela fonctionne. Le CR explique que l'OMT est destiné aux opérations et que c'est la raison pour laquelle elle pense que le Syndicat du personnel n'est pas vraiment concerné, et que le nouveau Comité opérationnel de sécurité et de santé (OSHC) est en cours de formation et que le Syndicat du personnel en fait partie. M. Nassirou répond que ce que la FUNSA demande, c'est que **"chaque fois que des questions relatives au personnel sont discutées, la FUNSA soit invitée à la table"** et il ajoute que l'OSHC a été créé sur l'insistance et la persistance de la FUNSA et que la FUNSA a rédigé les premiers termes de référence avec la Clinique des Nations Unies. Le SG a déclaré qu'il laisse au CR le soin de juger quand le personnel doit être invité et **il encourage l'inclusion du personnel dans la prise de décision.**

5. Harassment, Retaliation and Abuse of Authority:

Ce message a été transmis par Ms. Kalkidan Getahun de la HCR (UNHCR):

Nous connaissons très bien votre position à ce sujet. Le Syndicat du personnel a connaissance de cas de harcèlement, de représailles et d'abus d'autorité, signalés par des membres du personnel à l'encontre de fonctionnaires de très haut rang dans l'organisation. Les syndicats du personnel fournissent un soutien et des ressources aux membres du personnel par le biais des différents canaux disponibles au sein de l'organisation pour obtenir une réponse à leurs plaintes. Cependant. La partie syndicale estime que tous les membres du personnel n'utilisent pas les voies officielles pour soumettre leurs doléances, par crainte de représailles supplémentaires et éventuellement de perte d'emploi. Le nombre de cas où le personnel

s'adresse au Syndicat du personnel pour de tels griefs n'a fait qu'augmenter au cours des deux dernières années.

Les managers, les agents de première ligne et les agents de deuxième ligne doivent comprendre que cette situation ne sera pas tolérée et que le Syndicat du personnel accompagnera et soutiendra le personnel dans sa démarche de recours et sera à ses côtés. Ce n'est pas parce que vous êtes directeur ou directrice, chef d'unité/section, DES et même ES que vous pouvez prendre la liberté de harceler le personnel. Monsieur, l'augmentation de ces plaintes qui arrivent sur nos bureaux est tout simplement phénoménale et honnêtement, cela doit cesser non seulement à la CEA mais aussi dans tous les fonds et programmes des Nations Unies et cela doit cesser partout.

La réponse du SG a été qu'il y a une tolérance zéro sur la question du harcèlement et il a demandé à FUNSA de lui fournir le nom de l'organisation où le harcèlement et l'abus d'autorité sont encore un problème et il sera traité.

6. Locally Recruited ICs with Precarious Contracts:

(Ce message a été transmis par Nassirou Ba UNECA)

Monsieur le Secrétaire Général, je voudrais parler des Contractuels Individuels (CIs) qui représentent bien 30 à 40% de notre effectif et qui ont des contrats précaires. En fait, il est notoire que nous ne pouvons pas accomplir notre travail sans eux. Ces hommes et ces femmes, dont certains ont 20 à 25 ans de service à l'ONU, n'ont aucun avantage et doivent interrompre leur service tous les 9 mois pendant 3 mois, puis revenir. Monsieur, lorsqu'ils arrivent à la retraite, ils n'ont rien pour vivre. De nombreuses personnes souhaitent que vous organisiez une assemblée publique afin de pouvoir interagir avec vous directement. Bien que cette question soit déjà à l'ordre du jour au niveau du SMC, nous voulons que vous nous aidiez à convaincre la direction au niveau de New York que quelque chose doit être fait pour cette catégorie de personnel. Nous sommes aux Nations Unies quand-même ! Comment se fait-il que les Fonds et les Programmes aient réussi à gérer ce problème et que le Secrétariat n'y parvienne pas ? Monsieur, s'il vous plaît, faites quelque chose à ce sujet. Il s'agit ici d'un principe Onusien de l'Inclusion et de l'Humanité. Nous vous demandons de soutenir leur cause pour des emplois durables.

La réponse du SG a été qu'il n'est pas acceptable que l'ONU continue à embaucher des personnes sur une base de 9 mois avec 3 mois de pause pour une période prolongée. Nassirou a expliqué que, par exemple, à la CEA, les CIs peuvent être là pendant 20 ans avec ce type de contrat précaire, sans rien pour la retraite et sans assurance maladie. Mme Emebet Mesfin, ancienne présidente du syndicat du personnel de la CEA et de la FUNSA, invitée par M. Nassirou, en a rajouté en disant au SG que le secrétariat doit changer sa politique et donner des contrats de travail corrects à cette catégorie d'employés de l'ONU. Le SG a été très surpris par cette situation et a demandé à M. Atul Kare d'en faire part au siège afin que la question soit examinée de près. Il déclare que le Secrétariat doit s'améliorer dans cette pratique.



Les Syndicats du Personnel des Nations Unies se réunissant avec le SG , Antonio Guterres , La Coordinatrice Résidente Mme Catherine Sozi, le Sous- Secrétaire General des Operations Mr Atul Kare , et le Secrétaire Exécutif par intérim de la CEA Mr. A. Pedro

7. Indicateurs clés de performance (ICP) : Représentation géographique et diversité régionale. (Ce message a été transmis par Nassirou Ba, CEA)

Monsieur le Secrétaire Général, nous sommes fiers, en tant que Syndicat du personnel, de signaler que la CEA est la plus diversifiée de toutes les Commissions Economiques des Nations Unies. Monsieur, au cours de l'année dernière, la CEA a recruté les personnes suivantes : Au cours de cette année qui s'achève, la CEA a recruté 15 citoyens non-africains : 1 (Chine), 1 (République de Corée), 1 (République du Venezuela), 1 (Japon), 1 (Inde), 3 (Royaume-Uni), 2 (Etats-Unis), 1 (Italie) et 4 (Brésil). En d'autres termes : 3xD1, 3xP5, 4xP4, 3xP3 et 6xP2.

Alors qu'il y a des Commissions Economiques qui n'ont aucun Africain, non pas parce que les Africains ne sont pas qualifiés, Monsieur, non !... C'est leur politique cachée de ne recruter que dans leurs propres régions. Je suis désolé d'être aussi direct, alors que vous-même notre patron, le Secrétaire Général, combat le racisme et la discrimination dans cette organisation jusqu'au bout. N'est-il pas temps d'établir un quota pour chaque Commission économique régionale afin qu'elle puisse recruter dans d'autres régions que la sienne, de façon à ce qu'ensemble nous installions la "diversité" et l'inclusion" dans cette organisation ? N'est-il pas temps de voir des Africains dans les autres Commissions telles que celles de l'Amérique Latine, du Pacifique, et de l'Europe ? pour ne citer que ca ?

Dans sa réponse, le SG a déclaré qu'il n'instituera pas de quotas mais qu'il insistera plutôt pour que toutes les offres d'emploi des autres commissions économiques soient publiées dans les autres commissions afin que le personnel de la CEA et des autres commissions soit davantage exposé aux possibilités de postuler ailleurs et, en plus, il encouragera les autres Secrétaires Exécutifs de toutes les Commissions à recruter en dehors de leurs régions.

8. Suppression de la demande de visa pour les détenteurs du Laisser-Passer de l'ONU : Plaidoyer auprès du gouvernement éthiopien pour qu'il cesse de demander des visas d'entrée pour les détenteurs de laisser-Passer ne résidant pas en Éthiopie (Ce message a été transmis par Ezgi Meles de la FAO)

Monsieur, nous pouvons comprendre que cette mesure a été mise en place dans le cadre de la sécurité lors de la dernière crise éthiopienne. Mais cela n'a aucun sens de demander un visa d'entrée pour les détenteurs de laisser-Passer qui entrent dans le pays et qui ne sont pas résidents éthiopiens. Addis Abba est le siège de la CEA et le lieu d'opération de plusieurs dizaines de fonds et programmes des

Nations Unies. Cette mesure doit être levée dès maintenant. Nous vous demandons d'en discuter avec le ministère des Affaires étrangères. Le SG répond que la question peut être traitée avec le gouvernement et demande à Atul Kare de lui rappeler quand il rencontrera les Hautes Autorités éthiopiennes. Il est d'accord avec cette demande des syndicats du personnel.

9. Sélection du prochain nouveau Secrétaire Exécutif de la CEA : Ce dernier point discuté était spécifique à la CEA et en raison de la sensibilité du sujet, la plupart des détails n'apparaîtront pas ici dans ce rapport.

Le Président du Syndicat du personnel de la CEA, M. Nassirou Ba, a invité ses prédécesseurs, à savoir M. Joseph Baricako et Mme Emebet Mesfin, à participer à la discussion sur la "Sélection du prochain nouveau SE de la CEA".

Tous les trois représentent plus d'une décennie de vie de la CEA et ont souligné ce qu'ils pensent et qui doit être pris en compte lors de cette sélection. M. Nassirou a souligné qu'à l'heure actuelle, le Syndicat du personnel ne pense pas que le "**genre**" devrait jouer un rôle trop important dans la balance, puisque dans le Groupe de direction du SG (SMG), le Cabinet du SG, il y a actuellement 44 membres, dont 27 femmes et 17 hommes. M. Nassirou a donné d'autres statistiques au SG et a juste conclu que ce qu'il faut, c'est la "bonne personne pour ce travail".

Le SG a répondu qu'il appréciait toutes les contributions du Syndicat du personnel mais qu'il souhaitait prendre cette décision seul. M. Nassirou a ajouté que ce n'était que l'opinion du personnel et que le Syndicat et tout le staff resteront derrière le SG et son leadership.



Éthiopie Agences des Nations Unies Représentants du Syndicat du personnel auprès du SG

Merci pour votre attention