



United Nations  
Economic Commission for Africa  
Nations Unies  
Commission économique pour l'Afrique

STAFF UNION



SYNDICAT DU PERSONNEL

## **RAPPORT DE MISSION**

**Visite officielle du Syndicat du personnel de la CEA au Bureau sous-régional de l'Afrique de l'Est,  
Kigali/ Rwanda**

Mahamadou Nassirou Ba, Président, Syndicat du personnel de la CEA  
Omega Ashebir, Bureau du Conseil du personnel de la CEA

17-21 octobre 2022

## CONTEXTE



Une délégation de deux membres du Syndicat du personnel de la CEA a visité le Bureau sous-régional de l'Afrique de l'Est à Rabat du 24 au 29 octobre 2022 dans le but (i) de rencontrer physiquement le personnel, d'écouter ses problèmes, ses propositions, ses contributions et de concevoir ensemble des solutions, (ii) de sensibiliser les membres du personnel aux avantages de l'adhésion au Syndicat du personnel de la CEA et (iii) de rencontrer la direction pour

connaître ses problèmes et ses points de vue sur les problèmes du bureau.

Kigali était sous strict verrouillage pendant le Covid 19. Le bureau a donc travaillé en mode télétravail pendant les deux dernières années.

Le Syndicat du personnel a toujours été en contact avec le personnel sur des questions personnelles et générales. A cet effet, une équipe technique composée de 2 membres du Conseil du personnel et d'un personnel de soutien s'est rendue à Rabat :

M. Mahamadou Nassirou Ba, Président du Bureau exécutif du Syndicat du personnel.

Mme Omega Ashebir, Bureau du Conseil du personnel de la CEA

### **A propos du Bureau :**

Le Bureau sous-régional pour l'Afrique de l'Est (BSR-EA) est situé à Kigali (Rwanda). Le bureau couvre les 14 pays suivants : Burundi, Comores, République démocratique du Congo, Djibouti, Éthiopie, Érythrée, Kenya, Madagascar, Rwanda, Seychelles, Somalie, Sud-Soudan, Tanzanie et Ouganda.

L'BSR-EA est dirigée par un directeur qui rend compte au Secrétaire exécutif adjoint (Programme). Son objectif principal est de contribuer à la réalisation de la transformation structurelle pour un développement inclusif et durable dans la sous-région, en mettant l'accent sur l'approfondissement de l'intégration régionale.

Le bureau dessert également deux communautés économiques régionales (CER) : Communauté d'Afrique de l'Est (CAE) et Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD) ; et trois organisations intergouvernementales (OIG) : la Commission de l'océan Indien (COI), la Communauté économique des pays des Grands Lacs (CEPGL) et la Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (CIRGL).

### **Les fonctions essentielles sont les suivantes :**

(a) Aider les États membres par le biais d'initiatives, de services consultatifs et d'interventions adaptées de renforcement des capacités dans le contexte de la mise en œuvre de la Zone de libre-échange continentale africaine, notamment par le biais d'études techniques et de profils de pays portant sur la transformation structurelle ;

(b) Contribuer au renforcement de la capacité des États membres de la sous-région de l'Afrique de l'Est, des communautés économiques régionales et des organismes intergouvernementaux à élaborer et à mettre en œuvre des cadres de développement, notamment en ce qui concerne l'économie bleue.

**L'ordre du jour :** L'ordre du jour de la visite était le suivant, résultat d'une consultation virtuelle avec les représentants locaux du Syndicat du personnel.

### **Le programme était compris :**

1. Réunion avec le directeur
2. Réunion de l'ensemble du personnel

3. Rencontre avec le personnel sur une base individuelle
4. Présentation des rôles et activités du Syndicat du personnel
5. Présentation du Comité de gestion du personnel (CGP) et du CCSIUA (Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel).
6. Présentation de la FUNSA (Fédération des Associations du Personnel des Nations Unies en Ethiopie)
7. Présentation du Règlement du personnel des Nations Unies : Focalisé sur l'article 8
8. Présentation des valeurs et comportements de l'ONU
9. Présentation de la prochaine norme de l'ONU
10. Visite de courtoisie au Coordinateur résident de l'ONU au Rwanda

### **Compte-rendu**

La mission a été accueillie par la Directrice Mme Mama Keita avec qui la délégation a eu une longue conversation sur différentes questions administratives et de personnel. Nous avons discuté de la sécurité et du bien-être du personnel, et de leur lien avec les fonctions syndicales. La directrice a indiqué que le Bureau régional pour l'Afrique de l'Est et l'Afrique australe avait repris son travail à plein temps, mais qu'elle souhaitait étudier la possibilité d'un régime de travail flexible pour le bureau.

#### **Jour 1**

Après la réunion de bienvenue avec le directeur, la délégation a une réunion de tout le personnel dans la petite salle de conférence à l'étage, dans un format hybride où le personnel qui était hors du pays en mission et / ou hors du bureau ce jour-là pouvait également se joindre. Plusieurs présentations ont été faites :

##### **1) Présentation du Conseil du Comité exécutif du Syndicat du personnel et de son rôle.**

Mme Omega a également présenté l'adhésion au Syndicat du personnel et les contributions mensuelles et a encouragé ceux qui ne sont pas encore membres à le devenir.

Les membres du personnel ont été informés du statut d'adhésion de leur bureau au Syndicat du personnel et des nombreux avantages et bénéfices de l'adhésion au Syndicat du personnel.

Les membres du personnel ont reconnu l'importance de l'adhésion au SU. En outre, ils ont soulevé de nombreuses préoccupations et questions concernant le contrat permanent, le contrat individuel et le mandat de travail.

##### **2) Présentation de FUNSA**

##### **3) Présentation du SMC (le Comité de gestion du personnel) et du CCISUA (Comité de coordination des associations internationales du personnel).**

Après cette présentation, il y a eu une session de questions et réponses (Q&R).

Dans l'après-midi, le Président a rencontré le personnel en tête-à-tête pour discuter de questions spécifiques concernant le personnel et le bureau en général.

#### **Jour 2 :**

1) Le Président a poursuivi sa réunion en tête-à-tête avec le personnel.

2) Il répond également aux clarifications soulevées par le personnel.

#### **Troisième jour**

Quatre présentations majeures sur le programme : Règlement du personnel de l'ONU, Valeurs et comportements de l'ONU, Prochaine normalité de l'ONU et Gestion intégrée de la chaîne (CEA 4.0). Le président a souligné l'importance de ces cadres car ils feront partie de la nouvelle CEA 4.0.

##### **1) Règlement du personnel de l'ONU : ST/SGB 2018/1 (Article 8)**

Le Président du Syndicat du personnel a présenté le Règlement du personnel en mettant l'accent sur l'article 8 qui souligne les privilèges du Syndicat et clarifie les relations avec la direction. La présentation a été faite par le Président, et il a insisté sur le fait que chaque membre du personnel doit se familiariser avec le Règlement du personnel car il aide à comprendre les privilèges et les droits du personnel. Il a insisté sur l'article 8.1 (a) et 8.1.(b) : voir ci-dessous

##### **Article 8.1**

(i) Le Secrétaire général établit et maintient des contacts et des communications suivis avec le personnel afin d'assurer la participation effective du personnel à la définition, à l'examen et au règlement des questions relatives au bien-être du personnel, y compris les conditions de travail, les conditions de vie générales et les autres politiques en matière de ressources humaines ;

(ii) Il est créé des organes représentatifs du personnel qui sont habilités à soumettre des propositions au Secrétaire général aux fins énoncées à l'alinéa a) ci-dessus. Ils sont organisés de manière à assurer une représentation équitable de tous les fonctionnaires, au moyen d'élections qui ont lieu au moins tous les deux ans selon un règlement électoral établi par l'organe représentatif du personnel concerné et approuvé par le Secrétaire général.

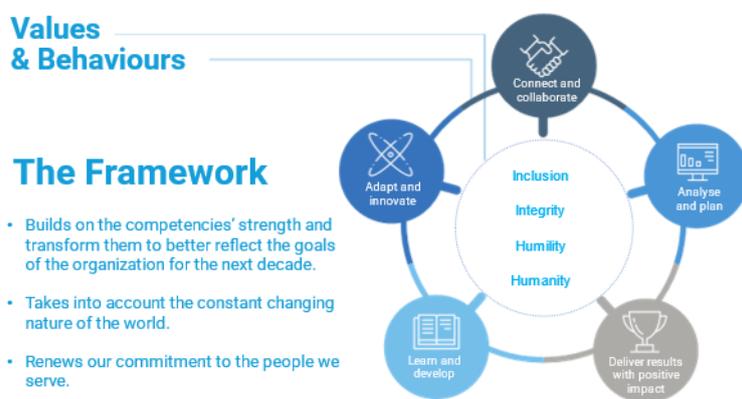
Dans les deux paragraphes ci-dessus, les ST/SGB soulignent le fait qu'une communication continue doit être maintenue avec le personnel et qu'afin d'assurer la participation effective du personnel dans l'identification, l'examen et la résolution des questions relatives au bien-être du personnel, y compris les conditions de travail, les conditions de vie générales et autres politiques de ressources humaines.

À tout moment, le personnel doit être consulté et prendre part aux décisions relatives à son bien-être et à ses conditions de travail.

Le Président a insisté sur le fait que tout le personnel doit connaître ces privilèges.

2) Présentation des valeurs et des comportements de l'ONU, de la prochaine norme, de la gestion de la chaîne et de la CEA 4.0.

**(a) Valeurs et comportements de l'ONU :**



Le Président a fait une brève présentation et a dit au personnel que ces valeurs ne sont pas nouvelles pour l'ONU, mais que ce qui est nouveau, c'est de les rassembler dans un cadre unique et d'y attacher une responsabilité. Il insiste sur la nécessité pour l'ensemble du personnel d'adhérer à ces valeurs et de les observer au quotidien.

Le cadre comprend Quatre

valeurs : Inclusion, Intégrité, Humilité et Humanité. Cinq comportements : Connecter et collaborer ; analyser et planifier ; produire des résultats avec un impact positif, apprendre et se développer ; et s'adapter et innover.

Le "Cadre des valeurs et des comportements des Nations unies" constitue la base d'une culture organisationnelle à la fois actuelle et ambitieuse. Ses neuf éléments, qui sont le résultat d'un processus de co-création impliquant près de 4500 membres du personnel, devraient guider la manière dont nous établissons des relations, dont nous effectuons notre travail et dont nous vivons l'organisation au quotidien. À ce titre, ils alimenteront également les processus de ressources humaines, tels que la planification des effectifs, le recrutement, l'apprentissage et la gestion des performances.

Le cadre a été lancé par l'ES ai le mois dernier avec le DOA, les RH et le Syndicat du personnel.

**(b) LE PROCHAIN NORMAL : REIMAGINER LA FAÇON DE TRAVAILLER @UNHQ**

Le président explique que "The Next Normal" est une équipe de projet transversale et multidisciplinaire qui a compilé les leçons apprises et les bonnes pratiques que le siège souhaite appliquer comme notre prochaine norme, lorsque nous prévoyons une plus grande utilisation des modalités de travail flexibles. Le président explique comment cette initiative a vu le jour et comment elle a été élaborée. Une équipe de projet transversale composée de plus de 130 points focaux du Secrétariat de l'ONU, du PNUD, du FNUAP, de l'UNICEF, d'ONU Femmes et du Syndicat du personnel de New York a élaboré des recommandations pour la prochaine norme. Ce rapport décrit une première itération de la prochaine norme pour le siège de l'ONU et comprend des principes généraux qu'il est envisagé de partager avec tous les lieux d'affectation pour guider des efforts similaires. La mise en œuvre des points d'action fera l'objet d'un suivi attentif. Les points d'action clés sont les suivants Des arrangements de travail flexibles (télétravail) : Intégrer la mise en œuvre opérationnelle ; Renforcer la cybersécurité ; Revoir notre empreinte immobilière et la configuration de nos bureaux ; Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST) ; Santé mentale et bien-être ; Une nouvelle culture qui reflète une combinaison de modalités de travail est cultivée (équilibre entre le télétravail et le travail en présence physique) ;

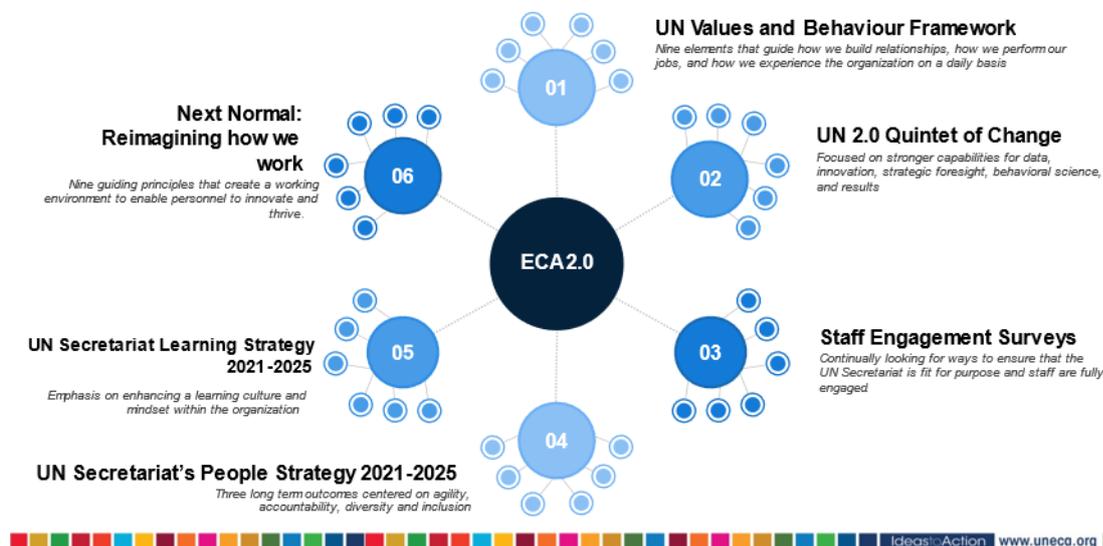
Maintenir notre caractère international et intégrer la diversité/inclusion dans tout ce que nous faisons ; Les communications internes seront plus importantes que jamais dans un environnement de travail hybride, afin d'engager et d'informer le personnel, de promouvoir le bien-être et d'aider à maintenir notre identité onusienne et notre sentiment d'appartenance, avec une attention particulière au multilinguisme et à l'accès aux personnes handicapées ; Maintenir l'engagement et la motivation du personnel est important pour la productivité, la créativité et le bien-être général. Avec le recours accru au télétravail, il est possible que le personnel soit moins engagé, mais il existe aussi des possibilités de l'engager de manière nouvelle et créative.

L'approche holistique proposée dans cette stratégie vise à cultiver une main-d'œuvre agile, résiliente, diverse et inclusive, et à favoriser l'innovation et l'amélioration continue. Elle devrait permettre de mieux soutenir les États membres et nos collègues sur le terrain et de mieux nous préparer aux urgences futures.

Il a ensuite partagé le document complet où une liste de points d'action clés se trouve aux pages 8-11 (chaque domaine de travail comprend un ensemble complet de points plus détaillés).

### 3) Gestion intégrée de la chaîne

#### The opportunities



### 4ème jour

#### Rencontre avec le Coordonnateur Résident par intérim du Système des Nations Unies à Kigali



Réunion avec le Coordinateur Résident par intérim des Systèmes des Nations Unies au Maroc :

La délégation du Syndicat du personnel a rendu une visite de courtoisie au Coordinateur Résident ai. M. Maxwell Gomera- Représentant Résident du PNUD puisque le Coordinateur Résident Ozonnia Ojielo était en mission à l'extérieur du pays. La réunion comprenait Mme Josephine M. Ulimwengu (RCO Team Leader and Strategic Planning), M. Livingsfone Mfizi et Fidele

Habimana, le LSSC C- Chair et coordinateur au Rwanda qui coordonne toutes les réunions du système des Nations Unies et toutes les autres activités du système des Nations Unies dans le pays, M. Habimana

et le RC a.i. nous ont brièvement informés des différentes tâches du Bureau. Le président a présenté l'équipe de la CEA et a fait remarquer qu'il n'est pas seulement le président du syndicat du personnel de la CEA, mais aussi le président de la Fédération des associations du personnel des Nations Unies en Ethiopie (FUNSA). Et au niveau international, il est le vice-président des conditions de travail du CCISUA (Comité de coordination des syndicats internationaux du personnel). Il a mentionné que la délégation de la CEA est intéressée par les questions transversales entre les agences de l'ONU, telles que l'enquête sur les salaires du personnel local, l'enquête sur le lieu de travail, l'enquête sur le coût de la vie, car elles ont un impact sur les salaires, l'ajustement de poste et les subventions de loyer pour le personnel. Nous avons également été informés des groupes de travail existants qui traitent des questions transversales entre les agences de l'ONU.

Le CR a noté que depuis 10 ans, l'ajustement de poste n'a pas changé au Rwanda et que le pays est classé comme lieu d'affectation A, alors qu'en réalité il y a des points d'interrogation sur de nombreux domaines/paramètres de cette classification.

Nous avons eu une discussion approfondie sur la façon dont ces enquêtes sont réalisées au niveau d'Addis et comment une forte coordination entre le bureau du CR, l'OMT et la Fédération des syndicats du personnel parvient à les réaliser. Le Président a expliqué comment Addis est passé de 43% après l'ajustement à 54% l'année dernière. L'équipe rwandaise a promis de prendre contact avec l'équipe éthiopienne pour l'enquête LSSS et l'enquête Place to Place ainsi que l'enquête sur le coût de la vie.

### **CONCLUSION :**

En conclusion, la mission a été utile dans le sens où elle nous a permis d'interagir directement avec le personnel, le directeur et le bureau du CR. Le personnel a mentionné des problèmes tels que

1) La parité hommes-femmes : Un problème qui affecte gravement le personnel masculin car il semble qu'il n'y ait plus aucune chance pour les candidats masculins d'être sélectionnés tant que des femmes sont recommandées. Cela semble injuste et discriminatoire à l'égard des candidats masculins et le Président du Syndicat du personnel est entièrement d'accord avec le personnel sur ce point. La parité doit plutôt être examinée par division, par section, par OAR et par fonction. Par exemple, la CEA compte 5 OSR et l'IDEP et tous les directeurs sont des femmes. Ainsi, la sélection d'un directeur masculin maintenant ne devrait pas être considérée comme un déflateur de la parité hommes-femmes à ce niveau. Le président a assuré le personnel qu'il était d'accord avec cette analyse et qu'il s'efforcera de convaincre le SE ai de réexaminer cette question de près.

2) Les indicateurs clés de performance du pacte du SE, tels que la représentation géographique et la diversité régionale, ont reçu moins d'attention que la parité hommes-femmes, bien qu'ils jouent tous un rôle.

3) Faiblesse de l'entretien basé sur les compétences (CBI), dont l'ensemble est préétabli et qui désavantage les candidats externes d'une part, car les questions sont groupées et, d'autre part, le gestionnaire recruteur n'a pas la possibilité de poser des questions spécifiques qui peuvent être utiles pour le poste. Les questions techniques sont omises ; il convient donc d'y remédier à un niveau plus élevé du système des RH.

4) Le bureau doit avoir un deuxième P5 bien que cette fonction soit maintenant couverte par un P4.

5) Prime d'ancienneté : Il a été mentionné que la récompense pour longs services s'arrête au personnel qui a fait 35 ans de service alors qu'il y a du personnel qui a fait 40+ ans de service qui n'a pas été pris en considération. Le Président a promis de soulever la question avec les RH à Addis.

6) Un problème a été soulevé concernant la lenteur avec laquelle les retraités accèdent à leurs pensions. Ils ont demandé au Syndicat du personnel d'aller au fond des choses car il semble que ce soit un problème commun à la CEA.

7) Le rôle d'agent de certification nécessite désormais environ 137 heures de formation à l'UMOJA. C'est vraiment trop pour un membre du personnel qui doit s'acquitter de ses tâches habituelles. Existe-t-il un moyen de contourner ce problème ? Le Président a promis de soulever la question avec les RH à Addis.

8) Examen G to P à supprimer : Le Président explique que le SG lui-même est contre cette barrière pour le personnel G mais c'est une question qui revient chaque année sur la table de l'Assemblée générale et le Président promet de faire le point sur cette question qui est également à l'ordre du jour du COGES.

9) Mobilité : Le personnel aimerait avoir la possibilité d'effectuer une rotation parmi les autres OSR, comme cela a été fait pour les officiers d'amirauté il y a quelques années. En effet, la plupart des agents

G ne voient aucune chance de promotion ou d'avancement dans leur travail, ce qui peut être très déprimant et démoralisant.

Certaines de ces préoccupations ont été discutées avec le directeur et des conseils ont été donnés sur la manière d'atténuer certaines des préoccupations du personnel.

À son arrivée à Addis, le président a informé le chef des RH des questions liées à certains problèmes personnels du personnel, qui ont été discutés en privé.

Le SE a.i. sera également informé de la visite et les commentaires du Syndicat du personnel lui seront communiqués en vue de faire progresser le travail de bureau et de préserver les droits, le bien-être et les conditions de travail du personnel.