



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 du Nord,

Rabat, Maroc

M. Mahamadou Nassirou Ba, Président du Bureau Exécutif du Syndicat du Personnel

M. Messkir Lemma, Président du Bureau du Conseil du Syndicat du personnel

Mme Hiwot Tadesse, Assistante administrative, Syndicat du personnel de la CEA

19 - 22 Septembre 202

CONTEXTE

Une délégation de trois membres de la mission du Syndicat du personnel de la CEA s'est rendue au Bureau sous-régional de l'Afrique du Nord à Rabat du 19 au 22 septembre 2022 dans le but de (i) rencontrer physiquement le personnel, écouter leurs problèmes, propositions, demandes et concevoir ensemble des solutions, (ii) de sensibiliser les membres du personnel à l'avantage d'adhérer au Syndicat du personnel de la CEA et (iii) de rencontrer la direction pour obtenir également leurs problèmes et leurs points de vue sur les problèmes du bureau. Il a été noté que le Maroc était l'un des pays africains avec les mesures de prévention Covid 19 les plus strictes et le couvre-feu pour la population générale. Le SRO/NA était pratiquement fermé et presque tout le monde travaillait à domicile jusqu'à très récemment.

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

À propos du Bureau : Le Bureau sous-régional pour l'Afrique du Nord (BSR-AN) est situé à Rabat (Maroc). Il est dirigé par un directeur qui rend compte au Secrétaire exécutif adjoint (Programme). Son objectif principal est de contribuer à la réalisation d'une transformation structurelle et d'un développement équilibré par la mise en place d'un environnement propice à la création d'emplois pour les femmes et les jeunes en Afrique du Nord. Ses fonctions principales sont les suivantes :

- Renforcer la capacité des États membres de la sous-région à concevoir et mettre en œuvre des politiques et stratégies nationales de création d'emplois durables.
- Contribuer à la mise en œuvre des priorités de développement sous-régionales conformément à l'Agenda 2030 et à l'Agenda 2063 en tenant dûment compte des perspectives des jeunes et du genre ;
- Améliorer les politiques macroéconomiques et les politiques budgétaires, et assurer une croissance durable.
- Fournir une assistance technique pertinente aux États membres, aux communautés économiques régionales et aux organisations intergouvernementales pour renforcer leurs capacités à soutenir la transformation économique, sociale et politique, avec un accent particulier sur l'emploi, les compétences et le développement équilibré, dans le but d'assurer une croissance inclusive, en tenant compte en considération l'accès à l'égalité des chances pour les femmes et les jeunes. Le bureau couvre 6 États membres : Algérie, Égypte, Libye, Mauritanie, Maroc, Soudan et Tunisie

L'ordre du jour: La visite avait l'ordre du jour prédéfini suivant qui était le résultat d'une consultation virtuelle avec les représentants locaux du Syndicat du personnel. Le programme sera composé de :

1. Rencontre avec le directeur
2. Rencontre avec tout le personnel ensemble
3. Rencontre avec le personnel à titre individuel
4. Présentation des missions et activités du Comité exécutif et du Conseil
5. Présentation du Comité de Gestion du Personnel (SMC), de la CCSIUA (Comité de Coordination des Syndicats et Associations Internationales du Personnel) et de la FUNSA (Fédération d'Associations du personnel des Nations Unies en Éthiopie)
6. Présentation du Règlement du personnel de l'ONU : axé sur l'article 8
7. Présentation des valeurs et comportements de l'ONU
8. Présentation du projet « UN Next Normal »
9. Visite de courtoisie au Coordonnateur Résident des Nations Unies au Maroc

Procédure

La mission a été accueillie par la Directrice Mme Zuzana Schwidrowski avec qui la délégation a eu une longue conversation sur différentes questions administratives et de personnel. La délégation a également eu une conversation avec les membres du syndicat local du personnel. Nous avons discuté de la sécurité et du bien-être du personnel, et ils sont liés aux fonctions du syndicat du personnel. Le directeur a mentionné que le SRO / NA fonctionnait presque entièrement en mode virtuel jusqu'à récemment, lorsque la présence physique au bureau a été autorisée par le gouvernement.

Jour 1

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

1. Présentation du Comité Exécutif du Syndicat, de son Conseil du Syndicat et de leur rôles
2. Présentation de la FUNSA, de la SMC (Comité de gestion du personnel) et de la CCISUA (Comité de coordination des associations internationales du personnel)

Jour 2

La deuxième journée a été remplie de réunions intéressantes. Nous avons d'abord rencontré à nouveau le syndicat du personnel local du SRO/NA, afin de clarifier certains problèmes fonctionnels du syndicat du personnel et de répondre aux questions.

- 1) Rencontre avec l'Association du personnel local du SRO/NA : les représentants d'Addis répondent à toutes les questions et fournissent des éclaircissements
- 2) Rencontre avec la Fédération Marocaine des Associations du Personnel de l'ONU

Présentations :

(a) Règlement du personnel des Nations Unies : ST/SGB 2018/1 (article 8)

Le Président du Syndicat a présenté le Règlement du personnel en mettant l'accent sur l'article 8 qui rappelle les privilèges du Syndicat et clarifie la relation 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 cela aide à comprendre le fonctionnement quotidien de l'organisation. Il a insisté sur l'article 8.1 (a) et 8.1.(b) : voir ci-dessous

Règlement 8.1

- (i) Le Secrétaire général établit et maintient un contact et une communication continus avec le personnel afin d'assurer la participation effective du personnel à l'identification, l'examen et la résolution des problèmes liés au bien-être du personnel, y compris les conditions de travail, les conditions générales de vie et autres politiques de ressources humaines ;
- (ii) Des organes représentatifs du personnel sont créés et sont habilités à présenter des propositions au Secrétaire général aux fins énoncées au paragraphe (a) ci-dessus. Ils sont organisés de manière à assurer une représentation équitable de tous les membres du personnel, au moyen d'élections qui ont lieu au moins tous les deux ans conformément à un règlement électoral établi par l'organe représentatif du personnel concerné et approuvé par le Secrétaire général.

Dans les deux paragraphes ci-dessus, le ST/SGB souligne le fait qu'une communication continue doit être maintenue avec le personnel et que, afin d'assurer la participation effective du personnel à

l'identification, l'examen et la résolution des problèmes liés au bien-être du personnel, y compris les conditions de travail, conditions générales de vie et autres politiques de ressources humaines. À tout moment, le personnel doit être consulté et faire partie des décisions relatives au bien-être, au bien-être et aux conditions de travail du personnel.

Le président a insisté sur le fait que tout le personnel doit connaître ce privilège

b) – Présentation des structures des bureaux et leur interactions : Il a été souligné en détail la composition/structure du Syndicat du personnel. Également la fonction du Syndicat du personnel sur la scène locale et internationale par le biais de la FUNSA, du SMC, de l'ICSC et du CCISUA.

Statut d'adhésion : En outre, les membres du personnel du SRO/NA ont été informés du statut d'adhésion de leur bureau au Syndicat du personnel et des nombreux avantages et avantages de l'adhésion au Syndicat du personnel. Les membres du personnel ont reconnu l'importance d'adhérer à la SU. En outre, ils ont soulevé de nombreuses préoccupations et questions concernant le contrat à durée indéterminée, le contrat individuel et les termes de référence du poste qui, dans certains cas, ne sont pas respectés.

c) Rencontre a titre individuel : la réunion en tête-à-tête est une prérogative du président uniquement afin que les membres du personnel puissent discuter de leurs problèmes personnels et demander des conseils et des avis.

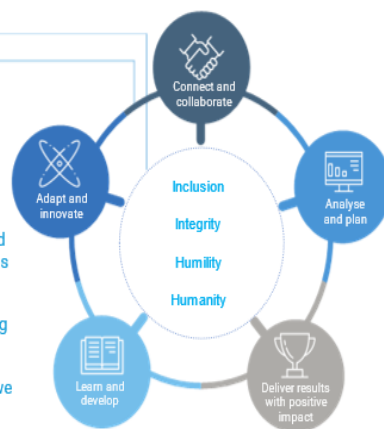
d) debriefing quotidien de la délégation du Syndicat

Presentations of UN Values and Behaviours

Values & Behaviours

The Framework

- Builds on the competencies' strength and transform them to better reflect the goals of the organization for the next decade.
- Takes into account the constant changing nature of the world.
- Renews our commitment to the people we serve.



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.

NORMAL RÉIMAGINER COMMENT NOUS TRAVAILLONS @UNHQ

Le président a expliqué que "The Next Normal" est une équipe de projet interfonctionnelle et multidisciplinaire qui a compilé les leçons apprises et les bonnes pratiques que le siège souhaite appliquer dans notre Next Normal, alors que nous nous attendons à une plus grande utilisation des modalités de travail flexibles. Le président a expliqué comment cela s'est joué et comment cela s'est déroulé. Une équipe de projet interfonctionnelle composée de plus de 130 points focaux du Secrétariat

des Nations Unies, 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 normalité. Le personnel général a fourni des suggestions dans le cadre d'une série de dialogues organisés par le Syndicat du personnel de New York et le Département de la programmation stratégique et de la conformité de la gestion (DMSPC). Ce rapport décrit une première itération de la prochaine norme pour le siège de l'ONU et comprend des principes être partagé dans tous les lieux d'affectation pour guider des efforts similaires. La mise en œuvre des points d'action sera suivie de près.

Il a ensuite présenté et expliqué les points d'action clés : Modalités de travail flexibles (télétravail) ; Renforcement de la cybersécurité, Revoir notre empreinte immobilière, Système de gestion de la sécurité et de la santé au travail (SST), Santé mentale et bien-être, Une nouvelle culture qui reflète une combinaison d'organisations de travail (télétravail et présence physique), Maintenir notre caractère international et intégrer la diversité/inclusion, Communications internes et une attention particulière au multilinguisme et à l'accès aux personnes handicapées, Maintenir l'engagement et la motivation du personnel.

L'approche holistique proposée dans cette stratégie vise à cultiver une main-d'œuvre agile, résiliente, diversifiée et inclusive, et à favoriser l'innovation et l'amélioration continue. Elle devrait apporter un meilleur soutien aux États membres et à nos collègues sur le terrain et nous préparer à de futures situations d'urgence.

Il partage ensuite le document complet où une liste des points d'action clés se trouve aux pages 8 à 11 (chaque flux de travail comprend un ensemble complet de points plus détaillés)

Jour 4

Rencontre avec le Coordonnateur Résident par intérim du Système des Nations Unies au Maroc :

La délégation du Syndicat a rendu une visite de courtoisie à M. François Reybet-Degat, Chef du HCR au Maroc et CR par intérim (rebetd@unhcr.org) le jeudi 22 septembre 2022 au siège du HCR. . Après une brève présentation des membres de la Ligue, le CR a.i, présente également son assistant personnel, M. Nicolas Martin Laborde (Nicolas.martinlaborde@un.org) qui coordonne en fait toutes les réunions du système des Nations Unies et toutes les autres activités du système des Nations Unies dans le pays. La rencontre a été fructueuse. Le CR a précisé qu'il se concentre sur 3 points d'action principaux dans le pays : Considérations économiques, Environnement de travail du personnel, Progression de carrière du personnel local.

CONCLUSION :

En conclusion, nous avons eu une mission fructueuse au Bureau Sous-régional de l'Afrique du Nord/ Rabat car nous avons pu faire le bilan de santé du bureau et surtout écouter le personnel et enregistrer leurs préoccupations. Certaines des préoccupations ont été discutées avec la directrice et des conseils ont été donnés dans l'objectif de diluer certaines des préoccupations du personnel.

Le chef des ressources humaines au Siège à Addis Ababa a également informé de certaines questions personnelles posées par le personnel qui ont été discutées avec le président.

Au retour de la délégation à Addis, le Secrétaire Exécutif par intérim été informé de la visite et des commentaires du Syndicat du personnel à propos de certaines situations au bureau lui ont été fournis en vue de l'avancement du travail de bureau, l'émancipation du personnel et de la préservation des droits, du bien-être et des conditions de travail du personnel.