

Rapport sur les activités du Bureau

Un certain nombre de questions prioritaires avaient été sélectionnées par le Bureau au début de son mandat. L'actualité a cependant imposé ses priorités, et certains points ont dû être laissés de côté. Je m'attacherai donc ici aux axes essentiels de l'activité de l'Assemblée de secteur pendant le mandat échu.

Suivi des décisions relatives au Plan stratégique patrimonial (PSP) affectant le personnel du Service linguistique

Sur cette question, le Bureau et son Président ont constamment fait part à la Direction des demandes, des inquiétudes et des questions du personnel.

Pendant notre mandat, alors qu'il semblait acquis que le Service emménagerait dans le Palais "historique", l'Administration, qui peinait à trouver des locataires pour le nouveau bâtiment, a de nouveau proposé cette option au Service linguistique.

Nous étions d'avis que l'abandon du bâtiment E constituait de toute façon une dégradation de nos conditions de travail et que chacune des deux options de déménagement possibles (Palais ou nouveau bâtiment) possédait des avantages et des inconvénients. Pour résumer, entre les deux, il s'agissait de choisir la moins pire.

Pour que le choix s'effectue sereinement et rationnellement, nous avons estimé que des informations détaillées devaient être fournies pour les deux options. Nous avons fait part de cette exigence et nous avons obtenu des détails sur les conditions d'installation dans l'ancien Palais. Le président a de son côté organisé la visite d'une délégation du Bureau à l'*open-space* de l'OMC, pour étudier ce type d'environnement. Après cette visite, nous avons recueilli des témoignages sur le travail en *open-space*. Le Président a rédigé et transmis à Mme Keating une note de synthèse dans laquelle il était rappelé que pour le personnel la solution du *hot-desking* était inacceptable.

Cette exigence ne pouvant être satisfaite par les responsables du Plan stratégique patrimonial, Mme Keating a refusé l'option du nouveau bâtiment. Il est donc confirmé que nous nous installerons dans le bâtiment historique.

La prochaine Assemblée de secteur devra cependant rester vigilante sur la façon dont seront organisés et distribués nos bureaux. La nouvelle donne en ce qui concerne le télétravail aura certainement une influence sur cette organisation.

Campagne contre les coupes salariales

Le Service linguistique étant l'une des entités de l'ONUG où la proportion de personnel de catégorie P est la plus forte, cette question a particulièrement retenu l'attention du Bureau.

Le Président, qui en sa qualité de Vice-Président du Conseil de coordination a participé de près à la campagne, a fait régulièrement le point sur les mesures prises. Il a encouragé les membres du Bureau à mobiliser leurs collègues à chacune de ses étapes. Ces derniers ont amplement contribué à la forte participation du personnel à la campagne.

Télétravail

En 2019 et au début de 2020 on constatait des disparités et une évolution très lente des mentalités en ce qui concerne l'obtention du télétravail. Certains chefs semblaient réticents, pour différentes raisons, plus ou moins rationnelles.

Avant la COVID-19, en moyenne 38,5 % du personnel du Service télétravaillait 1 ou 2 jours par semaine. Le Bureau avait décidé de continuer à suivre l'évolution de la proportion de télétravailleurs, notamment avec la mise en application de la récente ST/SGB/2019/3.

Mais la pandémie a eu raison de toutes les réticences et nous avons tous été obligés de nous adapter de force au télétravail. Une récente étude du Conseil de coordination a cependant confirmé que cette forme d'organisation, si elle présente certains avantages et offre notamment une certaine souplesse, n'est pas sans risque sur la santé physique et psychique du personnel, et pour la cohésion des équipes. Il faudra donc que la prochaine Assemblée de secteur reste très vigilante sur ce point.

Disparités entre sections et problèmes d'accessibilité.

L'attention du Bureau a été attirée sur le fait que les membres du personnel de certaines sections de traduction étaient technologiquement désavantagés par le manque d'efficacité des outils de traduction automatique et de ressources fiables. L'attention de l'administration a été attirée sur ce point, mais les progrès dans ce domaine semblent lents et il faudra continuer à mettre la pression.

Pour ce qui est de l'accessibilité des outils, et en particulier pour les personnes mal ou non-voyantes, on constate que peu de moyens ont été mis œuvre par l'administration malgré les relances régulières de l'Assemblées de secteur. Il est à déplorer que cette dimension n'ait pas été prise en compte dès la conception d'eLUNa.

eLUNa

En ce qui concerne eLUNa, il est regrettable que cet outil que le personnel a largement contribué à développer, puisqu'il a été livré incomplet et que nous avons tous durement travaillé à son amélioration, présente toujours des imperfections et connaisse des ratés réguliers. La DGACM, dont les chefs exercent une pression sans précédent sur la productivité sous prétexte qu'il existe aujourd'hui des outils techniques novateurs, ferait bien de consacrer à ces outils des ressources humaines et financières à la hauteur de ses ambitions.

Initiatives du personnel

Puisque l'administration nous demande de l'aider à faire son travail en étant "créatifs", j'aimerais souligner l'importance d'initiatives comme le projet Dragon's Den, porté par Danny Kutner et Ewen Roth. Comme vous le savez, il s'agit d'un projet pilote de révision collaborative au sein du Service linguistique. Un tel projet peut aider le Service à augmenter son efficacité. C'est pourquoi nous l'avons encouragé.

Nous espérons que les blocages qu'il rencontre seront levés et nous espérons que nos successeurs continueront de l'appuyer et susciteront d'autres initiatives.

L'emploi

L'Assemblée de secteur a suivi de très près le redéploiement de l'ancienne Unité des Références et elle a constamment insisté auprès de l'Administration pour que personne ne

soit laissé de côté. Elle a fait part des craintes pour l'emploi des fonctionnaires des groupes de traitement de texte, qui jouent un rôle très important pour assurer la qualité, et elle est restée vigilante à ce sujet.

Enfin, j'aimerais conclure ce rapport en insistant sur le fait que le gel des embauches et des promotions dû à la crise des liquidités paralyse l'évolution du Service, et qu'elle doit cesser le plus tôt possible.

Rapport du Président sur ses activités

Il est difficile de dissocier l'action du Président de celle de son Bureau. Je vais donc résumer en quoi a consisté l'activité spécifique du Président.

Le Président dispose, au titre de son mandat, d'une décharge mensuelle de 12 heures. J'ai pu obtenir cette décharge de Mme Monal-Vanian, lorsqu'elle dirigeait la DCM. Cette clarification a été un soulagement, puisqu'avant cela il n'y avait rien d'officiel.

Dans le cadre de mon mandat, j'ai assisté aux réunions du SMRG (Staff Management Relationship Group), qui a été créé par Corinne Monal-Vanian à la demande de Prisca Chaoui. Ce groupe, informel mais très précieux, réunit entre autres les présidents des Assemblées de secteur des interprètes et des traducteurs, la direction de la DCM, le Service des Ressources humaines, le Service juridique, l'ombudsman et la Conseillère du personnel...

Le Président est également convié à certaines des réunions dites "des chefs" qui ont lieu toutes les semaines autour de la directrice du Service linguistique. Dans la pratique, j'ai été convié en moyenne une fois par mois à l'une de ces réunions.

Toutes ces rencontres m'ont permis de me maintenir au courant de ce qui se passait, de faire passer des messages et de faire entendre la voix du personnel. Elles m'ont également permis d'être en contact avec les différents acteurs de l'ONUG, ce qui est très utile pour défendre nos intérêts.

J'ai organisé pendant ce mandat sept réunions officielles du Bureau, qui ont donné lieu à des comptes rendus, ainsi que plusieurs réunions informelles. Je tiens à cet égard à remercier vivement mes collègues du Bureau d'avoir très activement pris part aux activités de l'Assemblée de secteur. Ils ont apporté beaucoup d'énergie, de critiques et d'idées constructives, et ils ont fait preuve d'un grand sens de l'action de groupe.

J'aimerais souligner que l'activité de représentant du personnel, bien que très gratifiante, demande un engagement qu'il n'est pas toujours facile de concilier avec nos lourdes tâches professionnelles. C'est pourquoi je demande qu'on les applaudisse bien fort.

Je remercie tout particulièrement Laura Johnson, qui a accepté d'assumer la vice-présidence, pour son engagement, et je l'encourage à se présenter au poste de Président de la future Assemblée de secteur.

En effet, après deux mandats de Président successifs, j'ai décidé de laisser la place et de ne pas me représenter pour un troisième mandat. Je précise que, tout comme j'avais choisi de le faire il y a quelques années pour donner plus de poids à notre Service, Laura est entrée il y a un an au Conseil de coordination. Elle y a été très active, notamment dans le cadre de la campagne contre l'augmentation de la norme de productivité, que nous menons avec nos collègues de New York.

Enfin, j'engage la future Assemblée de secteur à s'opposer de toutes ses forces à toute tentative de sabotage de nos métiers et de nos conditions de travail. Nous sommes une pièce maîtresse du Secrétariat de l'ONU, nous sommes des êtres humains et pas des chiffres, et nous devons sans répit le rappeler et le faire entendre.

Je vous demande donc de soutenir la future Assemblée de secteur, car votre appui lui sera précieux pour faire entendre nos intérêts. Soyez nombreux à participer aux prochaines élections, qui seront très vite organisées en ligne par le Collège des Scrutateurs.

Je vous remercie de votre attention.