



COMMUNICATION 14/19/E/F

KNOW YOUR RIGHTS AS AN INTERNATIONAL CIVIL SERVANT CONNAITRE SES DROITS DE FONCTIONNAIRE INTERNATIONAL

To: Chairs, Member Associations/Unions
Members of the Executive Committee
Chairs, Members with Associate Status
Chairs, Associations with Consultative Status
Presidents, Federations with Observer Status
Chairs and Vice-Chairs of Standing Committees

Geneva, 30 July 2019

From: Evelyn Kortum, General Secretary

How can FICSA defend your rights?

The organizations for which international civil servants work are sovereign, which means that national labour law does not apply to them. Instead, staff conditions of service are governed by rules and regulations defined by the organizations and approved by the Member States that provide the funding for the organizations. If staff have grievances, they cannot bring a case to a national court. Grievances are handled by the organizations and by Administrative Tribunals. FICSA supports its members which are the Staff Associations and Staff Unions of specialized agencies that follow the rules of the common system. FICSA also supports members which are not part of the common system (Associate Members, Members with Consultative Status).

What are these rights?

An international civil servant has the right, among others, to:

- Fair, equal and respectful treatment
- Staff representation and participation in joint staff-management bodies
- A transparent and fair internal justice mechanism
- Recourse and appeal to an internal appeals board and an Administrative Tribunal
- A safe, healthy and secure and harassment free working environment
- A contract with defined duration and terms of employment
- An up-to-date post description defining duties and tasks
- A period of orientation to a new post
- Timely and objective assessment of performance
- Advancement and promotion commensurate with the satisfactory discharge of duties and the evolution of the level of their functions
- Participation in the definition and modification of your employment conditions through your staff representatives
- Remuneration in accordance with the Organization's statutory right to recruit, retain and motivate staff of the highest competence and integrity
- Certificate of service upon satisfactory completion of contract
- Medical insurance

- Participation in a pension scheme
- Compensation for illness and injury attributable to performance of duties
- Indemnification for loss of personal property on duty travel
- Designated number of holidays
- Sick, annual, maternity, special and study leave (paternity and parental leave is not yet available in all organizations)
- Per diem, travel costs and terminal expenses on official duty travel
- Compensation upon termination due to a reduction in staff
- Access to personal files
- Evacuation from the duty station during a security crisis

You also have an obligation to adhere to the staff rules and code of conduct and you must report instances of misconduct. Your moral obligation is to respect and care for your co-workers.

How does FICSA help protect your rights?

FICSA informs members about their rights and works with them to ensure that their organizations respect those rights. When rights are violated, FICSA organizes demonstrations and meets with the representatives of Member States to ask for their assistance. FICSA has a legal defense fund to launch cases at Administrative Tribunals to defend staff rights. An example of a recent great success was the judgement on the post adjustment which reversed the pay cut instructed by the International Civil Service Commission (ICSC).

FICSA has no right to intervene in individual cases and does therefore not get involved in the cases of individual staff members. FICSA can only intervene when it is a matter concerning the freedom of association and staff representation issues, for example if a staff representative is being retaliated against due to his/her staff representation activities. Even then, FICSA can only intervene if and when requested to do so by the FICSA-member staff association/union.

Français

Pourquoi avez-vous besoin de la FICSA pour défendre vos droits ?

Les organisations dans lesquelles travaillent les fonctionnaires internationaux sont légalement et administrativement autonomes vis-à-vis du pays où elles sont installées ; ce qui signifie que les lois du travail national ne s'appliquent pas. Les conditions d'emploi sont administrées par le règlement intérieur défini par les organisations et approuvées par les Etats membres qui financent celles-ci. Si un membre du personnel veut porter plainte, il ne peut pas présenter son cas auprès d'un tribunal national. Les recours juridiques sont traités par les organisations et leurs tribunaux administratifs agréés par le système international : Tribunal administratif des Nations Unies et le tribunal administratif de l'OIT.

La FICSA soutient ses membres : associations et syndicats du personnel des institutions spécialisées qui respectent les règles du système commun mais aussi les membres qui ne font

pas partie du système commun (les membres associés et les membres ayant le statut consultatif).

Quels sont vos droits en tant que fonctionnaire international ?

- Traitement juste, égal et respectueux
- Représentation du personnel et participation aux consultations des instances mixtes entre le personnel et l'administration
- Un mécanisme de justice interne transparent et juste
- Procédure juridique devant une commission de recours interne et un tribunal administratif
- Un environnement de travail sûr, sain et sécurisé, sans harcèlement
- Un contrat avec une durée et conditions d'emploi définies
- Une description de poste mise à jour définissant les tâches
- Une période de transition vers un nouveau poste
- Evaluation objective du travail
- Avancement et promotion en rapport avec l'exécution satisfaisante des tâches et l'évolution du niveau des connaissances
- Participation à la définition et à la modification de vos conditions d'emploi par l'intermédiaire de vos représentants du personnel
- Rémunération conformément au droit statutaire de l'Organisation de recruter, de fidéliser et de motiver le personnel doté de bonnes compétences
- Formulaire de reconnaissance en rapport avec un travail satisfaisant
- Assurance médicale
- Affiliation à un régime de pension
- Indemnisation en cas de maladies ou d'accidents imputable à l'exercice du travail
Indemnisation pour perte de biens personnels lors de missions
- Congés maladie, congés annuels, congés maternité, congés spéciaux et d'études (les congés de paternité et les congés parentaux ne sont pas encore disponibles dans toutes les organisations)
- Indemnités journalières, frais de déplacement officiels
Rémunération lors d'une perte d'emploi en raison d'une réduction de personnel
- Accès aux fichiers personnels
- Évacuation du lieu d'affectation pendant une crise de sécurité/sanitaire

Vous êtes également tenu de respecter le règlement du personnel et le code de conduite et vous devez signaler les cas de faute professionnelle. Votre obligation morale est de respecter et de porter attention à vos collègues.

De quelle manière la FICSA peut vous aider à défendre vos droits ?

La FICSA informe les membres de leurs droits et collabore avec eux afin de s'assurer que ces droits soient respectés par les organisations. En cas de violation de ces derniers, la FICSA organise des manifestations et engage des discussions avec les délégués des Etats membres afin de solliciter leur aide. La FICSA a un fond de défense juridique qui lui permet d'engager des actions auprès des tribunaux administratifs afin de protéger et sauvegarder les droits du personnel sur une base collective. Un exemple récent qui a reçu un grand succès est le jugement sur l'ajustement des postes qui a annulé la réduction de salaire demandée par la CFPI.

La FICSA n'a pas le droit d'intervenir dans des cas individuels et par conséquent n'intervient pas dans les cas de litiges pour un membre du personnel. La FICSA ne peut intervenir que lorsqu'il s'agit de questions liées à la liberté d'association et à la représentation du personnel, par exemple si un représentant du personnel fait l'objet de représailles en raison de ses activités de représentation du personnel. Même dans ce cas, la FICSA ne peut intervenir que si et à la demande de l'association / syndicat du personnel membre de la FICSA.
