

STAFF UNION BULLETIN
BULLETIN DU SYNDICAT
BOLETIN DEL SINDICATO



Texte intégral original français

20 mars 2003

**DÉCLARATION DU PRÉSIDENT DU COMITÉ DU SYNDICAT DU PERSONNEL
DEVANT LA COMMISSION DU PROGRAMME, DU BUDGET
ET DE L'ADMINISTRATION
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU B.I.T.
14 mars 2003**

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs, membres de la Commission,
Monsieur le Directeur Général,

La situation internationale

Ce moment où une coutume désormais solidement établie permet que je m'adresse directement à vous, au nom du Comité et du Syndicat du Personnel du Bureau international du Travail, s'insère dans une période particulièrement difficile sur la scène internationale.

Notre Comité ne pouvait demeurer indifférent aux événements qui menacent une nouvelle fois le monde. Nous avons donc eu l'honneur d'être à l'origine d'une initiative de la Fédération des Associations et Syndicats de Fonctionnaires internationaux, la FICSA, qui a unanimement adopté lors de son récent Conseil annuel une Résolution par laquelle les organisations représentatives du personnel des Agences des Nations Unies assurent le Secrétaire Général de leur plein soutien dans les efforts qu'il ne cesse de déployer pour sauvegarder les chances d'une paix durable. Nous soutenons également les efforts dans le même sens de la Confédération Européenne des Syndicats.

Crise en Côte d'Ivoire

Toujours dans le registre international, et pour ce qui concerne la grave crise politique qui frappe la Côte d'Ivoire et nos camarades du Bureau d'Abidjan, vous connaissez sans doute les mesures spéciales que le Directeur Général a décidé de prendre pour la protection de nos collègues, notamment ceux recrutés sur place, lorsqu'a été déclarée la phase IV d'alerte du dispositif onusien – la suspension de tous les programmes.

Le Syndicat à Genève, les représentants du personnel au Bureau d'Abidjan de l'OIT – Bureau régional et bureau de zone – ont joué un rôle actif dans la conception et la mise en place de ce dispositif, nettement plus « progressiste » que le standard encore retenu par les Nations Unies, qui laisse en somme les fonctionnaires locaux se débrouiller par eux mêmes en cas de crise – avec parfois des conséquences dramatiques, comme celles que nous avons connues au Rwanda il n'y a hélas pas si longtemps.

Nous ignorons évidemment comment et quand se dénouera la crise ivoirienne, et ne pouvons qu'espérer que les mesures prises permettront effectivement d'en éviter les conséquences les plus négatives pour tout le personnel.

Il était bon cependant d'attirer votre attention sur la manière nouvelle et constructive dans laquelle s'est mise en place la collaboration entre tous les secteurs concernés, et la qualité du mouvement de solidarité envers nos collègues que cette crise aura suscité. Nous sommes évidemment convaincus que, lorsque de nouvelles crises surgiront – ceci semble malheureusement inévitable – l'exemple d'Abidjan sera utilisé comme modèle de ce que le Bureau peut et doit faire, notamment pour son personnel local.

Mesdames et Messieurs,

Programme du Syndicat

Le Comité du Syndicat que j'ai l'honneur de présider forme une nouvelle équipe qui se situe évidemment dans la lignée des préoccupations de celles qui l'ont précédée. Nouvelle équipe veut souvent dire nouvelles méthodes de travail, nouvelles approches, nouvelles priorités. Nouvelle équipe ne veut pas dire équipe inexpérimentée – et l'approche pragmatique dont nous entendons nous prévaloir dans notre action sera solidement ancrée sur les traditions qui font la fierté de cette maison.

La première session de notre Assemblée générale annuelle vient de se tenir. Elle a adopté le programme d'action et la stratégie du Syndicat pour l'année 2003, que l'on peut résumer en quelques maître-mots : activisme, communication, mise en œuvre effective de « bons » accords

collectifs, égalité de traitement entre Siège et Terrain, développement de politiques de carrière, amélioration des conditions d'emploi et de travail, solidarité internationale et entre Organisations, prise en compte explicite et systématique des questions de genre.

Certains de ces thèmes recourent ceux qui sont abordés dans les documents qui vous sont soumis à la présente session du Conseil d'Administration, une session particulièrement fournie en ce qui concerne les questions d'intérêt direct pour le personnel.

Les propositions de Programme et Budget comportent nécessairement des implications importantes pour chacun des employés de l'OIT, dans le dit comme dans le non dit.

Les documents qui vous sont soumis sur la composition et la structure du personnel fournissent une bonne image de notre maison, et des perspectives pour son avenir. L'étude, qui doit se poursuivre, sur la stratégie en matière de ressources humaines trace clairement les grands axes autour desquels les représentants syndicaux et ceux du Directeur Général pourront, sous votre contrôle, travailler ensemble pour qu'un personnel motivé œuvre encore plus efficacement à la promotion des objectifs qui nous sont communs.

Les fondements de la stratégie des ressources humaines témoignent, vous dit-on dans le document GB.286/PFA/13, de (je cite) « la volonté réaffirmée du Directeur général de promouvoir la négociation collective et d'œuvrer à sa réalisation, en partenariat étroit avec le syndicat et le personnel. » (fin de citation).

Comité de négociation paritaire

J'ai à cet égard l'agréable devoir de vous informer que la première séance de notre Comité de Négociation Paritaire pour l'année 2003 s'est déroulée dans une ambiance très positive dans la salle de réunion du Syndicat. Elle avait principalement comme objectif de décider des priorités à retenir pour les travaux de ce Comité durant l'année en cours. Les parties, comme il est convenu de dire, n'ont en fait guère eu de difficultés à se mettre d'accord : la réunion avait été bien préparée. Elle fut brève.

Pour notre part, nous avons informé les représentants du Directeur Général de notre détermination à ce que le thème de l'égalité de traitement, et celui de la solidarité envers les plus faibles, les moins bien protégés, qui lui est connexe, soient visibles comme constituant ensemble le fil rouge de la participation syndicale au sein du Comité de Négociation Paritaire.

Difficultés sur le terrain

Nous pensons en particulier qu'il y a encore trop de difficultés rencontrées sur le terrain, où travaille désormais la majorité du personnel, pour parvenir à une réelle égalité de chances et de traitement avec le Siège – que l'on parle de sécurité, de droit syndical, de formation, de perspectives de carrière, d'accès aux prestations sociales ou, tout simplement, de droit au respect de la personne. Ceci constituera un élément clef de l'action syndicale durant le mandat de notre équipe, et la première réunion de notre Groupe de Travail sur l'égalité de traitement entre le Terrain et le Siège a montré toute l'importance qu'il convenait d'attacher à ces questions.

Égalité entre hommes et femmes

Nous pensons également que les questions de genre, en fait d'égalité de chances entre hommes et femmes, doivent encore progresser considérablement pour que soient atteints des objectifs s'approchant de la parité. Pour s'en tenir aux professionnels et catégories supérieures, comment ne pas voir que le pourcentage de femmes est inversement proportionnel au niveau de responsabilité ? Ceci n'est certes pas le reflet de la compétence. Comment ne pas voir également que les emplois où les femmes sont les plus nombreuses sont également ceux où les perspectives de carrière sont les moins affirmées ? Notre Syndicat a tenu, à la veille de la Journée internationale des Femmes, une Assemblée spéciale sur ces questions, dont il a fait une de ses plus hautes priorités.

Emploi des personnes handicapées

Nous pensons enfin qu'il est plus que temps que le BIT définisse sa propre politique en matière de conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées. Nous avons donc lancé une initiative dans ce domaine, et avons enregistré avec beaucoup de satisfaction les échos positifs qu'elle a rencontrés dans tous les couloirs et à tous les étages de ce bâtiment.

Sécurité et santé au travail

A propos de bâtiment, nous avons pris acte avec intérêt de la remarque contenue dans les propositions de Programme et Budget qui vous ont été soumises, et je cite le paragraphe 80 de l'annexe documentaire I, selon laquelle « L'examen de l'opportunité de créer, dans le cadre de la mise en oeuvre de la stratégie en matière de ressources humaines, un service de sécurité et de santé au travail intégrant les fonctions du service médical actuel est bien avancé. »

Une telle avancée répondrait à une demande de longue date de notre Syndicat, dont des événements aux conséquences encore insuffisamment tirées avaient montré le bien fondé il y a un peu plus d'un an, – je veux parler bien sûr de l'incendie qui avait gravement endommagé notre premier étage. Ce bâtiment, comme certains des fonctionnaires qui l'occupent, vieillit. Cela affecte également les conditions de travail, et je me réjouis de ce que la décision ait été prise d'organiser dorénavant, sur une base mensuelle, des réunions régulières entre les représentants du Comité du Syndicat et le Service de l'Administration intérieure.

Restructurer humainement

La volonté de concertation et de dialogue qui transparaît derrière une telle décision n'est malheureusement pas encore toujours le premier réflexe de ceux qui, au BIT, détiennent ou croient détenir une parcelle de pouvoir. Les dispositions de simple bon sens qui devraient prévaloir ne sont pas systématiquement appliquées à tous les échelons d'une hiérarchie pourtant au service des idéaux du dialogue social.

Vous avez examiné les propositions de Programme et Budget pour 2004-2005, et avez constaté que, dans certains cas, elles se traduisaient par des restructurations affectant les crédits budgétaires alloués à telle ou telle unité – je pense ici en particulier à nos collègues du Service des Publications, ceux-là mêmes qui, un malheur, dit-on, ne vient jamais seul, ont connu durant de longues saisons des conditions de travail déplorables en raison de l'incendie ayant ravagé les locaux qu'ils occupaient.

Les Propositions de Programme et Budget prévoient, pour le service des Publications, une diminution des crédits de l'ordre de 25 pour cent. C'est considérable – et je sais que vous avez la conviction que des changements de cet ordre de grandeur ont des conséquences pour la gestion du personnel qui doivent être discutées de manière constructive avec les principaux intéressés.

Nous souhaitons qu'il en aille de même au BIT, et avons demandé à ce que les implications pour le personnel des coupures budgétaires devant affecter le Service des Publications soient discutées sans attendre avec leurs représentants et avec le Syndicat. C'est cela aussi, la négociation collective. L'appel au dialogue que nous avons lancé aux responsables de la mise en œuvre de ces décisions budgétaires a été entendu et nous espérons qu'il sera suivi d'effet.

Nous avons cependant l'étrange impression que, parfois, la variété des imputations budgétaires envisageables au BIT masque bureaucratiquement la réalité humaine affectée par des décisions administratives.

Je garde cependant l'espoir que le bon sens prévaudra, et que ces ajustements structurels s'effectueront de la manière la moins pénible possible pour chacun de celles et ceux qui pourraient en être affectés.

Contrats précaires, Centre de Turin

Tout comme je souhaite que la régularisation de ce que nous appelons les « contrats précaires » se poursuive au même rythme que les progrès qu'elle a déjà connus, de manière à mettre enfin un

terme à des conditions d'insécurité dans l'emploi a priori fort éloignées du concept de travail décent.

C'est dans le même registre de stabilité et d'ouverture d'horizons que nous souhaitons que l'intégration avec le personnel du Centre de Turin, que nos deux Syndicats, celui du Centre et celui de Turin, appellent de leurs vœux, connaisse enfin un début d'application concrète. Nous avons d'ailleurs entamé des consultations «tous azimuts» pour progresser dans ce domaine.

Formation et Plans de Développement Personnel (PDP)

Le Centre de Turin, nous le savons tous, est d'abord un établissement de formation – cette formation qui longtemps est apparue comme le parent pauvre des conditions d'emploi au BIT. Il nous semble que les dispositions prises en faveur de la mise en place de Plans de développement personnel, ou PDP, résultant d'un accord collectif conclu en août 2001, était un pas dans la bonne direction.

Notre Comité suit en particulier avec beaucoup d'attention les opérations pilotes conduites dans le Secteur de la Protection sociale au Siège et dans la Région Amérique, et a noté avec grand intérêt les espoirs mis dans cet exercice par les personnels concernés, dont la participation active témoigne de l'adhésion au principe qui sous-tend le dispositif.

Il est d'ailleurs bon de souligner que cette participation n'aurait pas été possible sans le travail très consciencieux et efficace de préparation effectué par le personnel compétent du Département des Ressources Humaines, et sans la pleine collaboration des responsables des unités retenues pour ces tests grandeur nature.

C'est donc avec quelque surprise que nous avons cru lire, dans le document de session consacré à la Stratégie en matière de ressources humaines, que ce qui y est dénommé « l'initiative PDP » mais qui résulte en fait d'une volonté conjointe du Syndicat et du Directeur Général, pourrait être remis en cause. Cela serait, à notre avis, une erreur – et nous voulons croire que ces incertitudes seront dissipées à la lumière des résultats des exercices pilotes en cours.

Les Plans de Développement personnel n'auront de sens cependant, et ne pourront contribuer à une amélioration de la qualité d'ensemble du travail accompli par une satisfaction accrue de nos collègues, que si des moyens de formation enfin conséquents les accompagnent, et qu'une politique de carrière enfin fondée sur des critères autres que de hasard vient s'appuyer sur le

contenu des Plans et les potentiels de tous les fonctionnaires.

Respect des règles, solution des différends

Une politique de carrière, cela commence avec le recrutement. Cela passe par l'évaluation honnête du travail, l'attribution d'un niveau hiérarchique approprié à chaque fonction, et la mise en valeur des capacités individuelles. Cela suppose que des règles claires soient établies, et qu'elles soient honnêtement appliquées.

Il s'agit là de vastes chantiers, auxquels les représentants du personnel et ceux de l'administration sont convenus de s'attaquer dans le courant de cette année.

Le respect des règles, si claires soient-elles, n'élimine pas les risques de différends d'ordre professionnel, qu'ils soient individuels ou collectifs. En l'espèce, le BIT s'est doté à partir de septembre 2000, utilisant pour ce faire la voie des accords, d'un système entièrement rénové. Ce système est complexe, et si sa mise en œuvre a parfois donné de bons résultats, je veux dire des résultats acceptés comme honnêtes par les parties en cause, cette même mise en œuvre a aussi parfois rencontré des difficultés, y compris pour ce qui est de la compréhension des nouvelles procédures, et du rôle que chacun devait y jouer.

Bref, le dispositif de règlement des différends doit être revu. C'est normal, cela était prévu. Tant le Syndicat que l'Administration sont d'accord pour faire de cette question une de leurs préoccupations les plus prioritaires, et sont en train d'examiner la meilleure manière d'aboutir aussi vite que possible, mais sereinement, à des résultats tangibles et durables.

Le Tribunal administratif de l'OIT

Il est, Monsieur le président, un domaine en particulier où le Conseil d'Administration peut dès maintenant nous aider à progresser de manière substantielle. Je veux parler du processus de réforme du Tribunal Administratif de l'OIT, processus qui, il faut le rappeler, résulte du contenu même d'un des premiers accords collectifs conclus au BIT, sur lequel le Conseil d'Administration a déjà eu l'occasion de se prononcer.

L'année dernière, le Comité de négociation paritaire est parvenu à un accord sur un certain nombre d'améliorations qu'il conviendrait d'apporter au fonctionnement du Tribunal. Après consultation du Tribunal lui-même et des autres Organisations ayant accepté sa compétence, le Bureau vous a soumis un document contenant ses propositions à ce sujet (PFA/17/2). En résumé, le Bureau propose de mener de nouvelles consultations en vue de soumettre des propositions

d'amendements à la session de juin 2004 de la Conférence.

Le Syndicat tient beaucoup à la mise en œuvre rapide de l'accord conclu à ce sujet. Un point de la réforme nous tient tout particulièrement à cœur : la reconnaissance du droit d'action du syndicat devant le Tribunal dans certains cas. Je vous lance donc aujourd'hui un appel pressant pour que cette la Conférence soit saisie de cette question dès sa prochaine session et que vous décidiez de l'inscrire à son ordre du jour de juin 2003.

Vous souhaiterez sans doute demander également à l'Administration de poursuivre le dialogue avec le Syndicat en vue d'identifier d'autres points possibles d'accord au sujet de l'amélioration du fonctionnement du Tribunal administratif de l'OIT.

Nous connaissons évidemment la parabole de la paille et de la poutre, et savons que les circonstances dans lesquelles fonctionne le Tribunal Administratif des Nations Unies laissent énormément à désirer. Mais nous pensons également qu'il ne faut pas oublier de balayer devant sa porte. C'est aussi à sa capacité de réforme que se juge la valeur d'une institution – et c'est une bonne partie de la communauté internationale, bien au delà du cercle des Nations Unies, qui à cette occasion regarde ce qui se passe, ou ne se passera pas, à l'OIT.

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

J'aurais pu aborder devant vous encore bien d'autres sujets – y compris les conditions du fonctionnement du système dit commun, les avancées que nous souhaitons en matière de protection sociale, les qualités que le personnel a parfois du mal à discerner chez certains gestionnaires ou notre attachement au tripartisme, voire nos doutes sur un certain logo qui vous a été soumis.

Les thèmes ne manquent pas au président du Comité d'un Syndicat en plein essor, fort de ses adhésions au quotidien et de sa représentation dans tous les Bureaux de l'Organisation. Il fallait faire un choix, celui des thèmes sur lesquels nous souhaitons attirer votre attention, solliciter votre appui et votre intervention. C'est donc en confiance que je vous remercie par avance des suites que vous voudrez bien donner à cette communication y compris pour la promotion à tous les niveaux de notre maison d'une politique généralisée de dialogue social.