

Texte intégral original français

20 novembre 2003

**DÉCLARATION DU PRÉSIDENT DU COMITÉ DU SYNDICAT DU PERSONNEL
DEVANT LA COMMISSION DUPROGRAMME, DU BUDGET ET DE L'ADMINISTRATION
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU BIT
(288^e session – novembre 2003)**

13 novembre 2003

Au moment où le Comité du syndicat s'apprête à accueillir de nouveaux membres élus au siège, alors que la seconde session de notre Assemblée générale annuelle vient de se tenir, il m'a semblé opportun de vous présenter d'abord sommairement notre vision du bilan d'une année 2003 où les activités syndicales auront été conduites par une équipe (presque) entièrement renouvelée.

Une année de reprise de contact

Tant l'équipe syndicale que celle des représentants de l'administration étaient d'ailleurs nouvelles lorsque les premiers contacts furent établis, en décembre 2002. Le fait de démarrer sans antagonismes en héritage a sans nul doute facilité le rétablissement du dialogue social.

La voie de la concertation et de la négociation collective a donc pu être à nouveau parcourue, avec des avancées intéressantes – permises en particulier par le pragmatisme et le respect mutuel qui ont présidé notamment aux travaux du Comité de négociation paritaire.

- Une nouvelle procédure pour le mécanisme permanent de reclassification des emplois a été adoptée.
- Les accords sur les règlements des différends sont en bonne voie d'être révisés dans le sens de leur simplification, de leur meilleure utilisation, et, selon nous, d'une défense plus efficace des intérêts du personnel.
- La réforme envisagée du Tribunal administratif de l'OIT demeure sur les rails, même si la vitesse n'est pas bien grande – mais comment pourrait-elle l'être.
- Les exercices périodiques de titularisation et de promotion personnelle ont été sereinement conduits.
- Le rôle des représentants syndicaux a été davantage reconnu aussi bien sur le terrain qu'au siège.

- Le Bureau devrait sous peu pouvoir disposer d'une politique concernant l'emploi des personnes handicapées, et d'une autre pour l'accueil des stagiaires.
- Les mécanismes en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité au travail sont en cours de rénovation.
- L'administration et le Syndicat agissent de conserve pour traiter des conséquences humaines des restructurations à Genève et sur le terrain.
- L'on va vers davantage de transparence en matière de mobilité; le Conseil paritaire de la formation veille au bon déroulement des exercices pilotes de plans de développement personnel.
- Le BIT est à la pointe du système commun s'agissant de la sécurité de son personnel – aussi bien pour les locaux que pour les internationaux.
- Le respect de la diversité linguistique marque des points indiscutables au BIT, qu'il s'agisse de francophonie ou d'hispanophonie.
- Le Bureau parle d'une même voix quant il s'agit de s'élever contre certaines propositions ou attitudes critiquables des organes du système commun – notamment en matière de pensions ou de salaires locaux. Nous espérons qu'il en ira de même lorsque nous serons contraints d'envisager une mise à niveau du financement de notre caisse santé, dont le taux de cotisations est demeuré inchangé depuis quatorze ans, alors que le prix des services connaissait une inflation considérable...

Des difficultés demeurent

Dans le même temps, les procédures et les mésententes du passé continuent malheureusement de peser parfois d'un poids excessif sur les relations professionnelles, en particulier pour ce qui est des cas individuels, de la protection contre l'arbitraire, de l'accès à l'emploi régulier ou simplement du droit à bénéficier d'une oreille attentive de la part de l'administration lorsque l'on a besoin de se faire entendre.

Le Syndicat doit donc faire usage de sa force de proposition en mettant sur la table de nouvelles données, concernant par exemple les «précaires saisonniers» ou les «temps partiels multicartes» dont la situation professionnelle et sociale n'est pas à la hauteur de ce qu'ils seraient en droit d'attendre d'une maison comme la nôtre.

Nous avons également attiré l'attention de la direction générale sur les évaluations traditionnelles du travail qui demeurent pratiquement en l'état, avec tout ce qu'elles peuvent parfois avoir d'arbitraire et d'excessif – et un comité des rapports sans représentants du personnel a survécu à la critique qui était adressée par votre commission en mars 2001 au mécanisme couperet d'évaluation du travail.

Les obstacles bureaucratiques s'accumulent parfois lorsqu'il s'agit de recruter ou de promouvoir femmes et jeunes fonctionnaires, les centres d'évaluation devenant plus un obstacle qu'un outil – la réforme des procédures de recrutement et sélection sera décidément un des grands chantiers de 2004.

Le personnel hors siège, singulièrement le personnel local, a le sentiment – malheureusement souvent justifié – d'être le laissé-pour-compte de la concertation au BIT, mais les mentalités sont parfois très dures à faire changer, malgré l'engagement clair du Directeur général; plus particulièrement, nos collègues des bureaux dits de correspondance, en poste hors siège dans des pays industrialisés, éprouvent un fort sentiment d'iniquité en constatant les différences dont ils sont l'objet en matière de contrats, de formation, de progression de carrière – le réexamen en profondeur de dispositions statutaires discriminatoires datant maintenant de quarante ans n'est toujours pas intervenu, malgré notre insistance, la leur, celle de leur hiérarchie. L'engagement pris il y a déjà trois ans par les représentants du Directeur général de revoir cette situation est demeuré lettre morte.

La lenteur des procédures fait que la fin de la queue de l'exercice global de reclassification 2000-01 se fait toujours attendre – l'administration et le Syndicat cherchant ensemble les moyens d'accroître l'efficacité du groupe de revue indépendant.

La traque aux fraudeurs, qui revient après une longue absence, porte des fruits amers, frappant avec bien du retard des personnels parfois très vulnérables – et le Syndicat a parfois du mal à faire entendre la voix d'une mansuétude raisonnable.

Enfin, le temps mis par le système commun des Nations Unies à trouver, comme il s'y est engagé dès 1998, des solutions durables à la situation des partenaires domestiques est véritablement excessif. Cette inertie devient intolérable pour toutes celles et ceux qui sont concernés, et rien en fait n'est survenu depuis que vous avez traité de cette question il y a maintenant deux ans – alors que nous pensons que le BIT a le droit, le devoir et la possibilité d'aller de l'avant, sans demeurer en retrait par rapport à d'autres organisations, comme par exemple la Banque mondiale.

Un ordre du jour chargé

Cependant, les difficultés ne doivent certes pas faire oublier les obstacles qui ont pu être avalés. Les premières témoignent de l'ampleur du chemin qui reste à parcourir, les seconds du fait qu'il est possible d'avancer.

Le document GB.288/PFA/17 qui vous est soumis présente une mise à jour de la stratégie du BIT en matière de ressources humaines sur laquelle je souhaiterais maintenant revenir un peu plus dans le détail, en reprenant les points dans l'ordre où ils sont évoqués par l'administration.

Négociation collective – Il m'est agréable de confirmer devant vous que les discussions au sein du Comité de négociation paritaire pour aboutir à la mise en œuvre de notre programme commun se déroulent sereinement, et efficacement. Il n'est aucune raison pour que ceci change, et le bon climat de nos relations sur cet organe clé de la négociation collective est un motif de confiance pour le Syndicat, pour le personnel et je crois pour le Directeur général lui-même. C'est un ordre du jour chargé qui attend cet organe dans les mois qui suivent, puisqu'il aura à connaître de tous les aspects d'une politique des ressources humaines dont l'ambition se mesure à l'abondance de ses facettes.

Classification des emplois – En matière tout d'abord de classification des emplois, les représentants syndicaux sont déterminés à faire valoir par tous les moyens à leur disposition que la seule attitude acceptable dans la fonction publique internationale est de respecter l'état de droit. En d'autres termes, notre système fait dépendre les grades des tâches accomplies, et pas de considérations contingentes. Une modification dans la structure des grades ne peut donc être atteinte que progressivement, au fur et à mesure des vacances de poste, et des possibilités offertes par des restructurations menées dans le respect des règles en vigueur. Rien de solide ne sera cependant accompli, si les changements souhaités dans la structure ne s'appuient pas sur des procédures de recrutement favorisant la poursuite d'objectifs d'ensemble, sur une concertation approfondie avec le personnel pour définir les modalités pratiques de la restructuration, et sur une pratique constante de transparence, d'équité et d'égalité des chances dans la gestion des rapports humains et de travail.

Prospection, recrutement et sélection – Le document qui vous est soumis fait état d'avancées spectaculaires en matière de durée requise pour mener à terme un processus de recrutement. L'avis des représentants syndicaux directement impliqués dans ces processus est cependant que ces données doivent être prises avec circonspection. Elles se réfèrent en effet à une période – le premier semestre de 2003 – où le nombre de recrutements traités par le Département des ressources humaines a été relativement faible, et où de nombreuses régularisations de contrats précaires sont intervenues, ce qui est relativement rapide une fois le point de chute identifié. Par ailleurs, la procédure elle-même est critiquable sur bien des points: les centres d'évaluation fonctionnent parfois comme des instances décisionnelles ultimes et uniques, l'adaptation de leurs méthodes et du contenu de leurs épreuves à la diversité culturelle de notre Organisation est tout sauf avérée, le recueil des données décisives pour la planification des carrières est lent et encore insuffisamment coordonné pour appuyer une stratégie à moyen terme, certains chefs de service, dont les prérogatives en la matière ont été renforcées, préfèrent recruter à grade élevé en dehors du Bureau, plutôt que de s'attacher à faciliter la progression interne. Bref, de l'avis des représentants syndicaux, c'est à bien plus qu'à un ravalement de façade qu'il faudra se livrer lors de la révision de 2004 du mécanisme et des procédures de recrutement et de sélection.

Egalité entre hommes et femmes – Les inégalités entre hommes et femmes demeurent, et demeureront dans notre maison tant que les moyens de mettre en œuvre la politique souhaitée n'auront pas été remis aux principaux

intéressés. Là encore, il s'agit de recrutement. Il s'agit aussi de planification de carrières, il s'agit encore et toujours de formation.

Comment réussir à améliorer la représentation des femmes dans les postes plus élevés, tout en poursuivant un objectif de rééquilibrage dans la structure des grades? Le document du Bureau semble fonder des espoirs sans doute légitimes sur le recrutement de jeunes professionnels. Force est cependant de constater qu'il n'y a pas si longtemps, à peine une dizaine d'années, le recrutement de femmes jeunes professionnelles était une pratique courante, et simple à mettre en œuvre. Ces jeunes femmes ont toutes montré qu'elles étaient d'excellentes fonctionnaires. Mais elles n'ont pas pour autant, à quelques exceptions près, connu de progression de carrière sur ces dix années – simplement parce que, le moment venu, ce n'est pas à elles, mais à l'extérieur, qu'il est fait appel pour prendre des responsabilités auxquelles, malgré des échéances connues, nul ne les avait préparées.

L'expérience du passé a ainsi montré que l'accession des femmes à des grades de plus haute responsabilité ne pouvait être obtenue à court terme sans politique ciblée de recrutement à ces grades, et l'établissement d'objectifs par secteur et par région.

L'absence de perspective, le sentiment d'être oublié(e) n'est pas l'apanage des jeunes professionnel(le)s. Les mêmes considérations s'appliquent au sein de la catégorie des services généraux: ceux d'entre eux promus professionnels nationaux ne sont-ils pas déjà pour la plupart des hommes – et qu'en est-il en matière d'égalité des genres de ce fameux saut du recrutement local vers la carrière internationale que d'autres organisations de la famille des Nations Unies pratiquent apparemment avec beaucoup plus d'aisance que le BIT?

Enumérer des difficultés, mentionner des erreurs passées, ce n'est pas renoncer au progrès. En matière d'égalité des chances comme ailleurs, notre Syndicat ne renoncera évidemment pas même si la tâche est ardue. Nous pensons seulement que les mots ne suffisent pas, non plus que la bonne volonté – et qu'une sorte de révolution culturelle sera nécessaire, si les objectifs affichés doivent vraiment être atteints.

Développement des carrières – L'introduction des Plans de développement personnel ou PDP, c'était d'ailleurs une sorte de minirévolution culturelle, que le Syndicat et les collègues des secteurs pilotes bénéficiaires ont accueillie sans réticences. L'évaluation des PDP faite jusqu'ici est positive. L'intérêt est grand, au-delà même du secteur et de la région pilotes. La valeur des PDP comme outil non seulement de formation mais aussi d'intégration et de planification a été établie sur la base des résultats déjà enregistrés. Leur utilisation au service de la poursuite des objectifs d'ensemble du Bureau en matière de ressources humaines semble décidément une voie prometteuse.

Il nous apparaît légitime de vouloir différencier la conduite des exercices PDP de l'évaluation du travail, même si les deux ont évidemment des points communs. Au demeurant, l'évaluation du travail est un domaine où, de l'avis du Syndicat, tout reste à faire pour aboutir à des mécanismes honnêtes, efficaces et

acceptés. Le système actuel n'a pas connu de changement majeur depuis des décennies, malgré la décision de principe de le réformer en profondeur qui vous avait été annoncée en mars de l'an 2000. Ce système est obsolète et conserve des effets pervers, notamment en raison des suites bureaucratiques unilatérales qui peuvent être données à des évaluations qui s'apparentent parfois à des règlements de comptes. Notre Syndicat est donc tout à fait désireux d'entrer en matière sérieusement avec l'administration sur les différents aspects de l'évaluation du travail.

Mobilité du personnel – Quant à la mobilité du personnel, autre thème récurrent des relations professionnelles au BIT, le Syndicat ne peut, à ce stade, que vous confirmer le caractère étendu, sérieux et productif de la concertation qui a été conduite par le Département des ressources humaines. Siège, régions, hommes, femmes, célibataires, chargés de famille, fonctionnaires locaux, fonctionnaires expatriés, chefs ou subalternes, novices ou confirmés, mobiles ou enracinés, tous nous avons apporté nos idées dans un processus de libre expression raisonnablement encadrée.

Il nous appartient maintenant avec les représentants du Directeur général d'analyser la masse d'information ainsi recueillie, de comparer cette analyse avec celle des besoins de l'Organisation, et d'en tirer les bases d'une politique renouvelée que chacun appelle de ses vœux, une politique qui soit fondée sur la volonté commune librement consentie, la préparation au retour comme au départ, le suivi de celles et ceux qui bougent, l'accompagnement de la démarche du point de vue social, et une politique qui se souvienne qu'elle doit s'appliquer dans plusieurs sens – du siège vers le terrain certes, mais aussi du terrain vers le siège et entre régions, et qu'elle n'a aucune raison d'exclure a priori certaines catégories de personnel pouvant rendre d'insignes services à l'Organisation en dehors du pays où elles sont nées.

Renforcer le rôle des chefs de service – La mobilité s'accompagne souvent d'un renforcement des responsabilités de gestion de fonctionnaires qui y sont mal préparés. Le Syndicat ne peut donc que prendre acte avec intérêt des intentions du Bureau de faciliter la «participation active des supérieurs hiérarchiques» à la mise en œuvre de sa stratégie des ressources humaines. Beaucoup reste à faire dans ce domaine, certains d'entre nous pensent qu'il s'agit de vraiment beaucoup, et nous connaissons les efforts du Département des ressources humaines pour mieux sensibiliser aux contraintes et aux devoirs de leur charge des chefs hiérarchiques qui n'ont parfois pas suffisamment conscience du fait qu'ils sont des gestionnaires de ressources non seulement financières, mais aussi humaines.

Réforme de la politique en matière de contrats – Ces chefs de service ont souvent beaucoup fait pour aider à la régularisation des contrats individuels que nous appelons précaires et qui étaient recensés comme tels. De gros progrès ont été accomplis comme le souligne le document du Bureau, même si quelques cas demeurent encore en attente d'une solution durable. Le Syndicat a proposé que la concertation soit maintenant étendue à la situation de groupes et de catégories d'emploi dont la relation de travail avec le Bureau est régulière mais soit intermittente, soit concomitante avec différentes unités. Nous avons soumis des

propositions à notre avis intéressantes pour aider ces collègues jusqu'ici très mal couverts et très mal protégés, et j'espère que le représentant du Syndicat pourra faire état de progrès substantiels lors de votre prochaine session.

Examen de la sécurité sur le terrain

J'espère aussi très sincèrement que, lors de cette prochaine session, nous n'aurons pas à déplorer de nouveaux deuils dans les rangs des fonctionnaires internationaux. La période récente a été particulièrement noire – et l'inauguration le 24 octobre dernier, jour des Nations Unies, du monument dédié à Genève aux fonctionnaires internationaux tombés victimes de leur devoir a été un moment de recueillement et d'émotion pour nous tous.

Le document qui vous est soumis par le Bureau fait état d'avancées en matière de sécurité sur le terrain – et nous rendons hommage à ceux qui ont facilité de telles avancées, à commencer par le Directeur général, les directeurs régionaux, nos collègues du Département des ressources humaines et les représentants syndicaux.

Nous pensons qu'il est possible d'encore mieux faire dans le domaine de la vulgarisation, au profit notamment des personnels les moins à même d'utiliser les techniques modernes de communication et les langues étrangères, qui sont pourtant souvent ceux qui, par leurs fonctions, sont les plus directement en danger. Nous nous sommes engagés à travailler activement sur ce thème avec les représentants de l'administration, en étroite relation avec nos représentants sur le terrain.

Pour ce qui est du siège, nous pensons également que des mesures raisonnables de sécurité, adaptées aux risques contre lesquels il conviendrait de se prémunir, mériteraient d'être considérées, et sommes prêts à participer activement à toutes instances où de telles mesures pourraient être étudiées – ce qui pourrait inclure une réflexion sur les mécanismes régissant la couverture de la responsabilité de notre employeur en matière de risques professionnels.

C'est sur ce double engagement de notre part, Monsieur le Président, que je souhaite clore mon intervention, en vous remerciant tous pour votre patiente attention.
