

STAFF UNION BULLETIN BULLETIN DU SYNDICAT BOLETIN DEL SINDICATO



12 janvier 2004

SÉCURITÉ DE L'EMPLOI AU BIT : MYTHE OU RÉALITÉ ?

Chères et chers Collègues,

L'objet de cette communication est d'abord de vous informer de l'évolution de la situation de M. **BASLAN QURASHI**. Vous vous souviendrez que ce collègue, fonctionnaire permanent, au service du BIT depuis plus de 20 ans, devait être licencié du jour au lendemain début novembre 2003, à l'issue d'une longue procédure.

Face à la protestation du Syndicat, et à la réaction immédiate de l'Assemblée générale, le Directeur général avait décidé de donner du temps au temps, et de revenir sur sa décision initiale de ne pas faire effectuer de préavis à M. Qurashi. Les trois mois ainsi gagnés, venant à échéance fin janvier, devaient être utilisés par HRD à « pleinement explorer les possibilités de trouver un autre emploi ».

HRD a d'abord fourni à M. Qurashi, à sa demande, une liste manuscrite d'une quarantaine de positions à pourvoir à des grades convenables. Quand M. Qurashi a immédiatement exprimé son intérêt pour une douzaine d'entre eux, situés sur le terrain, HRD lui a en substance conseillé de contacter directement les unités concernées, tout en le prévenant que dans pas mal de cas des procédures de recrutement étaient en fait en cours de finalisation.

Rendu conscient du fait que là ne pouvait s'arrêter l'action du Bureau en matière de recherche d'emploi pour quelqu'un dont le fait même que le Directeur général revienne sur sa décision initiale de licenciement immédiat montre bien qu'il n'est pas si mauvais que cela, HRD a ensuite établi un certain nombre de contacts préliminaires écrits avec certains des responsables administratifs concernés, y compris dans d'autres organisations internationales basées à Genève.

Entre-temps, le Syndicat n'est évidemment pas resté inactif. Il a également contacté, avant qu'HRD ne le fasse, tous les responsables concernés par les postes envisagés, et un peu au-delà, attiré l'attention du CABINET sur le temps perdu, mobilisé ses délégués sur le terrain ... Nous avons reçu des témoignages de sympathie de plusieurs responsables, et les en remercions. Dans le même temps, il est bien évident qu'aucun engagement ne saurait dans un tel cas être pris par personne d'autre que le Directeur général, ou HRD agissant en son nom.

Une décision positive tarde cependant à venir, et rien de concret n'est en fait encore envisagé de manière approfondie à l'heure actuelle – certains responsables d'unité voyant s'approcher la date butoir agitent déjà la menace devant le personnel de leur ressort: **licencier n'est pas si difficile que cela au BIT, et le caractère permanent d'un contrat n'offre aucune protection « réelle et sérieuse ».**

En effet, si l'on se réfère aux 3 motifs invoqués – ET IL N'Y A RIEN D'AUTRE! - à l'appui de la décision de licenciement pour « services insatisfaisants » prise à l'encontre de M. Qurashi, on constate que, dès lors que la procédure a été formellement et bureaucratiquement suivie, il peut être mis fin à un contrat après 20 ans de bons et loyaux services sur la base d'une recommandation du Comité des Rapports fondée sur :

1. une appréciation négative portée sur la qualité du travail (y compris quand on confie à un mystérieux et anonyme expert choisi par le chef qui vous cherche des noises le soin de confirmer cette appréciation négative sur la base de travaux qui ne sont pas les vôtres, et si tous ceux qui connaissent votre travail et en utilisent le produit le jugent excellent) ;
2. une productivité prétendument insuffisante (y compris quand n'existent pas de critères officiels pour définir ce que serait une productivité suffisante, et que l'on attribue un poids égal à la traduction vers sa langue maternelle, et à celle vers une langue étrangère, alors que tous les traducteurs savent qu'on ne peut agir ainsi) ;
3. de « mauvaises relations » avec son chef (y compris lorsque ces « mauvaises relations » surviennent lorsqu'un nouveau chef est parachuté à la place que vous occupiez, sans que vous en ayez été informé, alors que vous aviez reçu des témoignages de satisfaction pour votre travail d'intérimaire, et n'aviez eu aucun problème avec les hiérarchies antérieures).

Chacun de nous a de quoi réellement s'inquiéter devant de tels exposés des motifs, lorsqu'une instance, le Comité des Rapports, composée uniquement de quelques chefs responsables dont on ignore d'ailleurs l'identité les avalise sans autre peut-être au nom d'une sorte de solidarité quasi-clanique; que cet aréopage en déduit, alors que le rapport concluait sur une suggestion de transfert, qu'il convient de se débarrasser de celui qui a déplu à son chef ; que cet oukase s'impose au Directeur général ; qu'il passe le cap du Groupe mixte (*Joint Panel*) au motif que formellement la procédure a été respectée ; que le temps passe vers l'inéluctable sans qu'il soit fait recours à la prérogative de pourvoir directement ou de créer des emplois vacants dont, pour d'autres causes souvent bien moins défendables, l'Administration n'hésite pourtant pas à faire usage ; et que nul parmi ceux qui décident ne semble s'inquiéter outre mesure de ce que, dans le même Département, il y ait dix cas de recensés, portant chacun sur des conflits individuels ou des abus de pouvoir en matière de recrutement ou de promotion...

LE BUREAU AVAIT TROIS MOIS POUR DÉMONTRER, EN IDENTIFIANT UNE POSITION ALTERNATIVE POUR BASLAN QURASHI, QUE LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI N'ÉTAIT PAS MENACÉE AU BIT, ET QUE LE FAIT DU PRINCE NE POUVAIT PRÉVALOIR SUR LES DROITS DES FONCTIONNAIRES.