

STAFF UNION BULLETIN
BULLETIN DU SYNDICAT
BOLETIN DEL SINDICATO



Texte intégral original français

16 mars 2004

**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 BIT**

(289e session – mars 2004)

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

C'est au nom d'une équipe syndicale renouvelée, au Siège comme sur le terrain, et du personnel du BIT tout entier, dont vous serez sans doute intéressés de savoir qu'il est syndiqué à plus des deux tiers, toutes catégories et tous lieux d'affectation confondus, que je me dois d'ouvrir cette communication par un message empreint de gravité.

L'inquiétude grandit dans notre maison en ce qui concerne la sécurité de l'emploi. Nous nous en sommes ouverts à plusieurs reprises ces mois écoulés aux représentants du Directeur général, nous en avons fait état au Comité de Négociation paritaire. Je viens maintenant devant vous, fort du mandat de notre Assemblée générale, et plus encore des discussions directes que nous avons eues, ces deux dernières semaines, avec des centaines de nos adhérents réunis en assemblées sectorielles, pour vous exposer brièvement ce qui motive notre inquiétude.

Le Directeur général en a été informé par une lettre datée du 2 février, signée, fait exceptionnel, du Président du Comité du Syndicat et de nos quatre représentants régionaux. En m'adressant à vous aujourd'hui sur ce même thème de la sécurité de l'emploi, je ne préjuge évidemment pas de la teneur de la réponse du Directeur général, que nous continuons d'attendre.

La prise de conscience par le personnel des menaces qui semblent de plus en plus peser sur son emploi au BIT s'est d'abord manifestée par un fort mouvement de solidarité et de protestation contre les circonstances entourant le licenciement d'un de nos collègues, licenciement intervenu après plus de 20 années de travail au BIT au seul motif – incongru après tant d'années – de services insatisfaisants.

Puisque le cas est en cours d'instruction auprès du Tribunal administratif de l'OIT, je ne m'étendrai pas davantage ici sur le cas de ce collègue, désormais chômeur sans indemnités ni prestations familiales malgré ses six enfants à charge, dont les moyens d'existence vont dépendre en grande partie de la solidarité financière du personnel.

Nous nourrissons le ferme espoir que le Tribunal lui rendra justice – comme il l'a fait dans quatre cas sur six concernant notre Organisation lors de sa dernière session, en autant de jugements exemplaires – et coûteux pour le budget de l'Organisation - qui témoignent de sérieuses lacunes dans le traitement des relations professionnelles individuelles dans notre maison – ce sur quoi j'avais déjà attiré votre attention en novembre dernier.

Quoiqu'il en soit, l'examen des circonstances dans lesquelles ce licenciement a été prononcé a amené notre Assemblée générale à adopter, le 29 janvier écoulé, une motion mandatant le Comité du Syndicat que j'ai l'honneur de présider pour faire part au Directeur Général et à votre Commission, je cite, *«du très grand intérêt que le personnel porte à la sécurité de l'emploi dans le système des Nations Unies ainsi qu'au BIT, ainsi que de sa détermination à réagir, y compris par l'action collective, contre quelque risque que ce soit qui compromette la sécurité de l'emploi au niveau du système commun ou au BIT, et à se mobiliser en faveur des collègues risquant un licenciement injuste. »*

En somme, ce que le personnel du BIT n'accepte plus peut se résumer dans les huit motifs de préoccupation suivants:

- *Premièrement*, le fait que le BIT ne prenne pas une position claire, et ne fasse pas réellement entendre sa voix au sein du système commun, pour déclarer qu'il s'oppose, et continuera de s'opposer à la volonté affichée par la Commission de la Fonction publique internationale, par certains Gouvernements et par certaines Agences en perte de vitesse, volonté de considérer que l'emploi dans les organisations des Nations Unies ne devrait plus être de carrière, et que les contrats sans limitation de durée devraient être abolis. Cette intervention du Bureau serait d'autant plus nécessaire que, dans une importante réunion intersyndicale tenue à New York en décembre 2003, toutes les délégations représentées ont exprimé leurs graves préoccupations à cet égard, dans une déclaration de principes à laquelle le Syndicat du Personnel du BIT est activement associé ;
- *Deuxièmement*, le fait que l'évaluation du travail au Bureau reste tributaire d'exercices subjectifs et sporadiques, sans critères établis, sans objectifs individuels et sans mécanisme de suivi continu, ce qui risque de transformer chaque évaluation en une source de conflit entre n'importe quel fonctionnaire et son chef – quatre années, oui, quatre années après que le Conseil d'Administration ait pris note¹ de ce que *“le système actuel d'évaluation serait remplacé par un système de planification annuelle du développement personnel »*, alors que *« La gestion de la performance deviendra(it) (...) une question à traiter au jour le jour plutôt qu'un événement qui se produit une fois tous les deux ans, parfois dissocié de la*

¹ Document GB/277/PFA/10, § 14 à 16, mars 2000.

mesure des résultats par rapport au Bureau, au département, à l'équipe et aux objectifs individuels » .

- *Troisièmement*, le fait que le contenu de ces évaluations du travail, qui pèchent déjà par déficience structurelle, soit ensuite soumis à un Comité des Rapports sans représentation du personnel, dont la composition n'est pas rendue publique, sauf le fait qu'il comprend exclusivement des cadres supérieurs nommés directement par le Directeur général, Comité anonyme dont les délibérations sont de surcroît considérées comme « secrètes ». Cette instance d'un autre âge soumet en fait des recommandations de plus en plus draconiennes au Directeur général, allant au delà de ce que préconisent les chefs responsables, et accentuant ainsi le sentiment d'insécurité professionnelle pour un nombre croissant de collègues – alors que le personnel considère à juste titre la persistance du mode de fonctionnement féodal du Comité des Rapports comme une contradiction flagrante avec les principes de dialogue social, de prévention des conflits, de justice, de droit à être entendu et défendu sur un pied d'égalité avec son supérieur hiérarchique qui caractérisent autrement les relations de travail au sein du BIT ;
- *Quatrièmement*, le fait qu'il n'y ait toujours pas de mécanisme officiellement établi au BIT pour assurer que les processus de restructuration affectant le personnel, processus inévitables dans une structure de la taille et du dynamisme de la nôtre, soient reconnus comme tels, et conduits en temps utile de manière transparente, non pas comme une routine bureaucratique, mais avec la pleine participation à toutes les étapes du personnel et de ses représentants, pour limiter autant que faire se pourra l'ampleur des coûts sociaux, et ne pas se trouver confronté à des décisions de dernière minute affectant l'emploi. Le BIT est l'agence des Nations Unies compétente dans ce domaine, et il serait paradoxal qu'elle ne sache s'appliquer à elle-même les principes qu'elle prêche par ailleurs avec talent et efficacité – d'autant que certains exemples récents ou en cours ont montré que, avec un minimum de bonne volonté, ces exercices de restructuration pouvaient être conduits « dans les règles de l'art », au BIT comme ailleurs !
- *Cinquièmement*, le fait que, faute d'instance pour une consultation régulière au niveau approprié entre représentants du personnel et Département des ressources humaines, les cas que l'on appelle « individuels » restent traités isolément les uns des autres, alors que des rencontres régulières systématiques pourraient sans nul doute identifier dysfonctionnements et mauvais réflexes, en facilitant la prise en compte des intérêts conjoints au sens large du personnel et du Bureau, voire servir à établir une sorte de code de bonne conduite entre des partenaires habitués à travailler ensemble, soucieux de privilégier la recherche de solutions avant même l'émergence de conflits ouverts ;
- *Sixièmement*, le fait que le manque de familiarité d'un bon nombre de responsables d'unités avec les traditions de la maison, avec les principes du droit de la fonction publique internationale, avec les valeurs et les principes du dialogue social appliqué se traduise, quelles que soient les procédures adoptées pour la prévention des conflits individuels, par des situations de confrontation où des considérations de pouvoir, de juridisme de mauvais aloi, d'arrogance hiérarchique prennent presque invariablement le pas sur des approches humanistes et de bon sens, alors que le Tribunal administratif de l'OIT a précisément rappelé, dans un jugement de 2001 contre le Bureau², « l'obligation, incombant à toute

² TAOIT, 91ème session, jugement 2067, 12 juillet 2001

organisation internationale, de traiter ses fonctionnaires avec dignité et d'éviter de leur infliger un tort inutile et excessif » ;

- *Septièmement*, le fait qu'une stagnation budgétaire prolongée en termes de dollars, la faiblesse continue de la monnaie de référence par rapport notamment au franc suisse, la décentralisation progressive des ressources du siège vers la structure du terrain, alliée à la persistance d'une forte tendance à recruter à l'extérieur (52 recrutements extérieurs pour la catégorie professionnelle en 2003, soit 7% de l'effectif total de cette catégorie en une seule année) au lieu de chercher d'abord parmi les personnels en service, y compris les experts de coopération technique, les personnels des bureaux de correspondance et les correspondants nationaux, les personnels des « programmes associés » au BIT – Turin, AISS, Institut, CINTERFOR...- , les services généraux du Siège ou du Terrain, ceux qui, moyennant si nécessaire une formation complémentaire, seraient susceptibles d'occuper les emplois créés ou déclarés vacants, font que de nombreux collègues se sentent désormais étrangers dans leur propre maison, et inquiets non plus seulement pour une carrière dont beaucoup ont déjà fait leur deuil, mais bien pour leur avenir à court terme ;
- *Enfin*, le fait que la précarisation de l'emploi continue de se nicher au sein du BIT, en dépit ou, d'une certaine manière, en raison de dispositifs adoptés pourtant censés contrecarrer ce qu'une circulaire du Directeur du Département des ressources humaines décrivait en 2002 comme une « *utilisation impropre des contrats de travail* ».

Trop nombreux sont encore :

- Les recours abusifs à des contrats de collaboration extérieure – 17.000 sur douze mois ! – dont le nombre est tel que le Département du personnel reconnaît ne plus pouvoir les contrôler – y compris ceux permettant un cumul salaire - retraite par contournement des dispositions en vigueur ;
- L'alternance de contrats « légitimes » et « illégitimes » pour, au choix, contourner les procédures en matière de recrutement, réduire le coût budgétaire ou tenter d'échapper aux charges sociales ;
- L'émission de contrats de travail pour des descriptions de tâches n'ayant pas fait l'objet d'un examen du grade qui devait leur être attaché ;
- Le refus non motivé d'octroi d'un contrat sans limitation de durée ;
- L'accolement à un contrat de durée déterminée d'un contrat temporaire, au mépris des droits acquis du fonctionnaire et de la lettre des textes applicables ;
- L'envoi en mission dans des zones à risque de personnels ne bénéficiant pas d'une protection statutaire ;
- Les effets de cavalerie par le recrutement sur une même ligne budgétaire de plusieurs collaborateurs sans souci de ce qu'il adviendra au terme de leurs contrats respectifs ;
- Le recrutement pour des durées non renouvelables de personnels affectés à des tâches récurrentes ;
- L'embauche directe par connaissance ou par voisinage, au mépris de la promotion interne et des règles en vigueur ...

Comme je l'ai déjà mentionné, le Syndicat a fait état des préoccupations du personnel sur ces différents points affectant tous, à des degrés divers, la sécurité de l'emploi au BIT.

De manière responsable, nous avons en même temps fait part de nos suggestions à l'administration sur la manière dont il serait possible de remédier à ces difficultés :

- *Prise de position conjointe* en faveur de la sécurité de l'emploi des représentants du Directeur général et de ceux du Syndicat au sein des instances du système commun, comme ce fut le cas récemment concernant les salaires du personnel local ;
- *Réforme du Comité des Rapports*, par la publication du nom de ses membres, leur nomination après consultation du Comité du syndicat, et la limitation de ses interventions à la considération des recommandations émises par les chefs responsables, avec qui les fonctionnaires ont eu l'occasion de dialoguer ;
- *Publication d'un guide interne*, accessible à tous, sur la bonne manière de conduire une restructuration – et d'abord de reconnaître ce qu'est une restructuration ;
- *Amélioration et promotion de l' « employabilité »* et de la perspective de carrière des personnels par la généralisation des Plans de Développement Personnels, dont la qualité a été amplement démontrée par l'exercice pilote qui vient de se conclure au Secteur de la Protection sociale ;
- *Réforme en profondeur du mécanisme de recrutement et de sélection*, retour à des pratiques plus saines permettant un réel contrôle de ce qu'il advient, pour la poursuite dans la transparence des objectifs du Bureau en matière de gestion des ressources humaines ;
- *Établissement d'un mécanisme permanent de concertation* autour des cas individuels, permettant d'identifier les unités ou les pratiques « à problèmes », avant que des difficultés pressenties ne se transforment en autant de conflits individuels ou collectifs ;
- *Mise en place d'un nouveau cycle d'incitation à la cessation de service* par consentement mutuel visant à aider à atteindre les objectifs d'ensemble de développement des ressources humaines – notamment promotion des femmes, diversification de la palette des nationalités, rationalisation de la structure des grades, incitation à la mobilité professionnelle ;
- *Révision des dispositions statutaires ou des pratiques administratives* affectant les perspectives d'emploi et la mobilité de nombreux collègues, personnels locaux de la structure du terrain, personnels des bureaux de correspondance, correspondants nationaux, experts de coopération technique et des programmes associés, jeunes professionnels, dont le Bureau semble avoir du mal à reconnaître l'apport potentiel au renouvellement et au rajeunissement des cadres qu'il dit pourtant rechercher ;
- *Vérification des compétences des Chefs responsables* à l'exercice de leurs fonctions de gestionnaires de ressources humaines, et pas seulement de ressources budgétaires, etc.

Certains des éléments qui sont soumis à votre examen par le Directeur général lors de cette session apporteront, nous l'espérons, quelques réponses partielles à nos préoccupations.

Nous pensons en particulier que le dispositif résultant de la *révision des mécanismes concernant les différends* permettra effectivement à l'avenir de faire davantage de place à la prévention des conflits – tant il est vrai que l'obstination juridique et la multiplication de jugements défavorables de la part du Tribunal Administratif de l'OIT ne saurait tenir lieu de politique de relations professionnelles.

Les modifications au Statut du Personnel qui vous sont soumises en annexe au document PFA/18 ont été réellement et honnêtement discutées entre représentants syndicaux et représentants de l'administration au sein du Comité de Négociation Paritaire, qui continue de bien jouer son rôle en matière de négociation collective – ce qui continue de distinguer le BIT de bien d'autres membres de la famille des Nations Unies. Le Comité du Syndicat considère qu'il s'agit d'un bon accord, notamment

pour la prévention des conflits, et pour la protection de nos collègues sur le terrain. Nous regrettons toutefois que les délais extrêmement courts entre la date de signature de cet accord et celle à laquelle il vous a été soumis ne nous ait pas permis d'organiser, aussi bien que nous l'aurions souhaité, l'information de tout le personnel. Il en est résulté certaines inquiétudes de dernière minute, infondées de l'avis du Comité, mais qu'il nous faut encore dissiper parmi nos collègues. Ceci pourrait justifier le réexamen de cette question par votre Commission lors de sa session de novembre prochain.

Incidentement, et pour ce qui concerne le *Tribunal Administratif de l'OIT*, le Comité du Syndicat partage l'analyse faite par le Bureau selon laquelle il est nécessaire, à ce stade, de poursuivre les discussions avec les autres « clients » du Tribunal, pour parvenir à une acceptation plus large du principe du droit d'intervention directe des représentations du personnel. Nous espérons que nos collègues des autres syndicats et associations sauront finalement emporter la conviction de leurs administrations respectives sur la base de la Résolution dite de Heidelberg que nous avons tous adoptée et dont le texte est disponible dans cette salle. Nous ne souhaitons certes pas que des décisions partielles ou précipitées aboutissent au risque d'un affaiblissement du Tribunal ...

Le document PFA/18 montre que certaines autres des préoccupations dont j'ai fait état dans cette présentation trouvent écho auprès de notre administration – référence est faite en effet dans ce document :

- A la révision avec les chefs de service et le syndicat du mécanisme d'*évaluation du travail* – même s'il est fait allusion à une étude comparative conduite en 2003 dont nous n'avons pas entendu parler auparavant ;
- A la révision de l'accord collectif de 2002 sur le *recrutement et la sélection* – pour laquelle les consultations avec le Syndicat, déjà entamées, avaient été brusquement interrompues par le Département des Ressources humaines, avant de reprendre timidement leur cours à la veille de la présente session du Conseil d'Administration ;
- A l'*évaluation des candidats* à des postes de direction – dont le fait qu'elle soit désormais envisagée montre bien qu'elle n'était pas conduite, et dont on ne voit pas bien pourquoi elle se limiterait à l'embauche, ou n'inclurait pas les personnels dans son processus ;
- A la remise en ordre de la *typologie des contrats* – qui pourrait permettre de remédier à certains abus et détournements de procédure, ou au contraire se transformer en une tentative d'éliminer, sous la pression du système commun des Nations Unies, le verrou (relatif) de protection que constituent les contrats sans limitation de durée ;
- A l'examen des cas en suspens de ces contrats que nous disons « *précaires* » - pour lesquels, au-delà de cas individuels, le Syndicat a commencé des discussions avec les représentants de l'administration pour la régularisation de certaines catégories, assimilables aux *travailleurs saisonniers* ou aux *salariés intermittents* à employeurs multiples, y compris et surtout pour ce qui concerne leur protection sociale – il s'agit des collègues soit embauchés très régulièrement pour permettre le bon fonctionnement des grands rendez-vous périodiques qui ponctuent la vie de notre organisation, et de ceux travaillant de façon quasiment continue mais successivement pour différentes unités, dont aucune ne peut offrir isolément un contrat digne de ce nom ;
- A la *sensibilisation des cadres* aux impératifs de la gestion des ressources humaines – une sorte d'initiation à des principes de base qui, pour certains, vient bien tard.

D'autres éléments sont absents qui montrent l'ampleur du travail de conviction que le Syndicat et le personnel avec, nous l'espérons, votre soutien, devront continuer d'exercer auprès des représentants de l'administration.

Je pense en particulier :

- Aux *mécanismes de concertation* régulière sur les cas individuels et les conditions de travail ;
- A la *transparence* dans l'approche aux restructurations, et d'abord celles qui s'avancent en catimini pour les collègues chargés respectivement de la promotion de l'emploi, et de celle des normes internationales du travail ;
- A l'*intégration* de tous les personnels, et pas seulement d'une partie de ceux-ci à l'exclusion des services d'appui du Siège et du terrain, dans le processus d'ensemble de planification des ressources humaines ;
- Aux *plans de développement personnel* ou PDP, instruments privilégiés de gestion des ressources humaines, dont le succès est indéniable là où ils ont été testés, en termes de rationalisation de la formation professionnelle, de motivation du personnel, et d'identification de candidats – et de candidates - dont la pleine utilisation des potentiels servirait au mieux les intérêts bien compris de l'organisation.

Le Syndicat est, ma foi, perplexe et préoccupé devant les réticences que continue d'afficher l'administration vis-à-vis des PDP.

Alors que le document PFA/18 énumère fort justement les multiples avantages désormais avérés de cette approche qui a fait l'objet d'une première évaluation indépendante, il s'appuie sur la longueur prétendue du processus – en oubliant de dire que la phase la plus longue, et de loin, fut celle de la conception du pilote - et sur un coût dont on ne nous dit rien, pour laisser prévoir un possible abandon d'une initiative qui bénéficie pourtant de l'adhésion d'ensemble du personnel.

Si cette orientation devait être confirmée – et le fait que malgré nos demandes répétées l'administration n'ait toujours pas désigné ses représentants pour que s'instaure un véritable dialogue au sein du Conseil paritaire de la formation pourtant formellement créé en août 2001 le laisse craindre -, la déception et la démotivation du personnel seraient évidemment à l'aune des espoirs suscités par les PDP et leur mise en place pilote dans un secteur du siège et une région du terrain.

Le temps me manque pour aborder d'autres questions qui, pourtant, mériteraient d'être discutés par votre Commission – et le seront peut-être au fil des interventions qui suivront.

Il s'agit par exemple :

- De l'imbroglio qui semble continuer de prévaloir en matière de reconnaissance des droits des *couples non mariés*, pour lesquels le BIT continue décidément de naviguer entre l'avant et l'arrière garde ;
- Des débats relatifs au fonctionnement de notre *Caisse des pensions*, où la réaction du Comité permanent aux tentatives d'ingérence de l'Assemblée générale des Nations Unies n'a certes pas été « informelle » comme tente – pour quelle raison ? – de le faire accroire le document PFA/19 ;

- De la *mobilité* dont demeurerait exclus aussi bien les personnels locaux que nos collègues du Centre de Turin, en vertu d'a priori datant, à notre avis, d'un âge où l'on manquait parfois d'imagination créatrice ;
- De l'emploi des *personnes handicapées* au BIT, pour lequel des progrès raisonnables ont été accomplis ces derniers mois ;
- Du traitement des questions de *sécurité et santé au travail*, domaine dans lequel des relations de confiance constructive se développent entre le Syndicat et l'administration à tous les niveaux de responsabilité ;
- De la *perspective de carrière des femmes*, soixante pour cent selon le document PFA/16 dans les grades inférieurs des professionnels – on ne vous dit rien des services généraux – et qui risquent d'être les premières victimes de ce que le document PFA/18 appelle pudiquement « *maîtriser le phénomène de surclassement et revenir à une structure des grades équilibrée, rationnelle et justifiée* », un autre motif de préoccupation pour le personnel – auquel s'ajoutent les tentatives de la Commission de la Fonction publique internationale d'imposer un abandon substantiel de la notion fondamentale de rémunération fondée sur le grade et l'ancienneté, au profit de variations basées sur un mérite dont les modalités d'évaluation restent à définir.

Mais l'essentiel, je crois, vous a été communiqué : le personnel du BIT, de tout le BIT, est inquiet pour son emploi et pour son avenir. Il attend autre chose en réponse que des promesses renouvelées. Il attend des actes, des engagements rapidement pris et ponctuellement tenus.

Je sais que le Directeur général le sait, et suis persuadé qu'il souhaitera donner les instructions nécessaires pour que la situation se rassérène. C'est dans cet espoir que je vous remercie pour votre patiente attention. (11 mars 2004)