

# STAFF UNION BULLETIN

## BULLETIN DU SYNDICAT

### BOLETIN DEL SINDICATO



26 juillet 2004

#### COMMENTAIRES DU SYNDICAT DU PERSONNEL DU BIT SUR L'APPROCHE DE LA CFPI DE LA REVISION DU SYSTEME DES TRAITEMENTS ET DES ALLOCATIONS

(Annexe à la lettre adressée au Président de la CFPI datée du 29 juin 2004)

1. Lors de sa cinquante-deuxième session (juillet/août 2000), la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a décidé, dans le cadre de la gestion humaine qu'elle venait d'adopter, de réviser en priorité le système des traitements et des allocations. Ainsi qu'il est stipulé au paragraphe 14 du Rapport de la CFPI pour l'année 2001, le cadre a été «conçu comme un outil de gestion permettant aux organisations de gérer leurs ressources de façon stratégique et de renforcer leur capacité à mettre en œuvre une réforme globale de la gestion.»
  
2. L'article 10 a) du statut de la CFPI prévoit que «La Commission fait à l'Assemblée générale des recommandations touchant: les principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires (...)». L'article 11 a) spécifie que «La Commission fixe les modalités d'application des principes applicables à la détermination des conditions d'emploi (...)», et l'article 14 indique que «La Commission fait aux organisations des recommandations touchant: a) Les normes de recrutement; b) La planification du recrutement, y compris l'établissement de listes centrales de candidats qualifiés, particulièrement aux échelons inférieurs; c) L'organisation de concours ou d'autres procédures de sélection; d) La planification des carrières, les programmes de formation du personnel, y compris des programmes interorganisations, et l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires.»
  
3. Depuis 2001, la progression des travaux de la CFPI sur ce que l'on nomme la «Révision du système des traitements et des allocations» a confirmé les pires craintes du Comité du Syndicat du personnel du BIT, ressenties dès l'annonce des divers sujets en jeu – et il s'est avéré que sous couvert de «révision», ce qui, dans le fond, était en train de se mettre en place, était bel et bien une tentative de grande envergure de mise en échec de la plupart, sinon de tous les principes qui régissent l'emploi dans la fonction publique: l'indépendance et la protection contre l'arbitraire, la sécurité de l'emploi, la planification des carrières, la

prévalence de la règle de droit, l'égalité de traitement, la détermination des salaires sur base des grades, la progression sur base de l'ancienneté et des compétences établies, l'accès à une protection sociale garantie, le droit de recours, etc.

4. Les documents préparés pour les 58<sup>ème</sup> et 59<sup>ème</sup> Sessions de la CFPI montrent de façon flagrante l'intention délibérée du Secrétariat de la CFPI de poursuivre sans s'en dévier d'une ligne ce que l'on pourrait qualifier de «privatisation de la fonction publique internationale», une expression similaire, mais ayant le mérite d'être plus nette que celle utilisée par le «Groupe de travail à composition non limitée» d'après lequel «les différences entre les secteur privé et public n'étaient plus aussi marquées que par le passé, et les concepts de marché gagnaient de plus en plus les administrations nationales et les organisations internationales. De fait, pour qu'une réforme aboutisse, il était nécessaire d'avoir une vision globale conciliant les nécessités économiques des organisations et les attentes des Etats membres dans les organes directeurs.»
5. Dans la mesure où de nombreux travaux menés par la CFPI peuvent être en voie d'aboutir, tout au moins au niveau conceptuel, et comme certaines approches sont actuellement testées dans quelques programmes ou organisations, et qu'il n'est pas évident qu'au nom du «système commun», certaines des propositions inacceptables, voire absurdes, déjà soumises ne finissent pas par être imposées au BIT, même contre le gré du Directeur général et du Conseil d'administration, le Syndicat du personnel BIT a décidé de faire connaître à la Commission, par la présente, sa position sur certains éléments clef de la «Révision» globale.
6. Cette communication est introduite conformément au règlement intérieur 36 de la CFPI, et est formellement liée au point 4 de l'ordre du jour annoté pour la 59<sup>ème</sup> session de la Commission. Son contenu a été communiqué au Directeur général du BIT et à son représentant au Réseau des ressources humaines, aux co-présidents du Comité de négociation paritaire du BIT chargé des négociations, ainsi qu'aux associations/syndicats de personnel de l'ensemble du système des Nations Unies, aux représentants des participants de la CCPNU et à l'administrateur de la CCPNU. Sa teneur sera également communiquée aux membres du Conseil d'administration du BIT par le Président du Comité du Syndicat du personnel du BIT.
7. Le Syndicat du personnel du BIT considère qu'ériger de nouvelles barrières artificielles entre les différentes catégories de personnel – spécialement entre celui qui est recruté au niveau local et celui qui est recruté au niveau international – va à l'encontre non seulement des intérêts du personnel, mais aussi de ceux des organisations proprement dites, tout au moins de celles pour lesquelles, à l'instar du BIT, la promotion d'un caractère unifié de la fonction publique internationale est un but explicite de la gestion des ressources humaines.
8. En conséquence, le Syndicat du personnel du BIT considère qu'il est urgent d'envisager en priorité:

- i) l'introduction d'une structure unique de grades dans les Nations Unies – du balayeur au Secrétaire général – qui correspondrait à l'approche retenue par le comparateur et aux pratiques des organisations internationales ne faisant pas partie des Nations Unies, telles que la Banque Mondiale; et,
- ii) l'accès pour tous les membres du personnel, indépendamment de leur pays d'origine et de leur lieu d'affectation, aux avantages accessoires visant à assurer un accès décent et égal aux services essentiels que sont l'éducation de leurs enfants, la sécurité des biens et des personnes, l'accès aux soins, le logement, etc.

9. En conséquence, le Syndicat du personnel du BIT demande que les points suivants soient inclus dans la Révision:

- *Une étude de faisabilité pour l'introduction d'une structure de grades unique – par exemple, de G.1 à G.15 – au sein des Nations Unies;*
- *Les implications en matière de coûts d'un schéma alternatif afin de subventionner, pour l'ensemble du personnel, l'accès à une éducation décente pour leurs enfants, pour les cas où l'accès au système éducatif de qualité gratuit ou quasiment gratuit de la culture nationale n'est pas aisément accessible sur le lieu d'affectation;*
- *La faisabilité de la conception et de la mise en œuvre, au sein des Nations Unies, d'un schéma permettant à l'ensemble du personnel d'avoir accès à des schémas de crédit à taux préférentiels, en particulier pour le logement*
- *L'élimination de la discrimination sur la base du lieu de recrutement pour avoir accès à l'assurance maladie, ou pour bénéficier de mesures de sécurité personnelle de protection contre les risques civils et contre ceux liés à la guerre.*

10. Le Syndicat du personnel du BIT prétend en outre qu'un grade adéquat et juste est d'une importance capitale dans tout service public, et que la loyauté envers les intérêts du public n'est assurée que dans la mesure où les fonctionnaires jouissent d'une convention collective générale qui les protège de toute interférence intérieure ou extérieure menaçant leur sécurité et leur indépendance.

11. En conséquence, le Syndicat du personnel du BIT demande:

- *Que le principe selon lequel tous les fonctionnaires internationaux sont affectés à un emploi qui est classé en catégorie et par grade, en accord avec les devoirs et responsabilités s'y rattachant, soit solennellement réaffirmé à l'occasion de la Révision;*

- *Que la CFPI encourage les organisations à adopter des schémas aboutissant à l'attribution de contrats à durée indéterminée après une période d'essai raisonnablement longue – de 5 ans, par exemple – pour tous les fonctionnaires occupant des fonctions de nature récurrente intégrées dans les activités de l'organisation. En effet, le principe du renouvellement de contrats – et par conséquent d'un éventuel non-renouvellement de contrats – engendre des éléments qui affectent l'indépendance des fonctionnaires internationaux susceptibles de perdre leur emploi s'ils ne contentent pas ceux qui détiennent le pouvoir de soit les retenir dans leur emploi, soit leur fournir un emploi à la fin de leur relation contractuelle avec les Nations Unies;*
- *Que les salaires restent essentiellement et exclusivement liés au grade correspondant aux tâches et responsabilités assignées aux fonctionnaires, et que des mécanismes soient conçus afin de permettre une constante progression, au fil du temps, de la valeur réelle de cette partie de leur enveloppe salariale;*
- *Que toute réforme du système des traitements et des allocations soit conçue de façon à ne pas affecter le bon fonctionnement de la CCPPNU, en tant que schéma de retraite complet défini sur les allocations et se basant sur tous les éléments de rémunération, semblable en cela à ce qui est appliqué dans l'immense majorité des fonctions publiques nationales.*

12. Les tentatives semblables à celles envisagées par la CFPI sont en flagrante contradiction avec l'article 101.3 de la Charte des Nations Unies, qui établit que «La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.»
13. En outre, avec leur effet perturbateur sur les conditions de travail solidement établies des fonctionnaires qui, de fait, sont le centre autour duquel les «grandes traditions de l'administration publique ont grandi dans les Etats Membres: compétence, intégrité, impartialité, indépendance et discrétion» (Code de Conduite, paragraphe 2), la série de propositions soumises par la CFPI ressemble à une négation du mandat et de la légitimité des nombreuses Organisations des Nations Unies qui, à l'instar du BIT, sont des organisations qui se basent sur des valeurs, et ne sont pas des structures à fins commerciales, des ONG ou des entreprises semi-privées.
14. Le BIT est l'unique organisation dans le système des Nations Unies où les relations entre le personnel et les représentants de l'Administration sont explicitement et systématiquement basées sur la négociation collective. Le Syndicat du personnel du BIT est par conséquent convaincu qu'il trouvera, sur le plan interne, avec l'Administration du BIT, la façon et les moyens d'éviter au

personnel – et à l'Organisation – d'être exposés aux effets dévastateurs du compendium de propositions de la CFPI, si celles-ci étaient finalement confirmées, approuvées ou soutenues par l'Assemblée générale des Nations Unies.

15. Le Syndicat du personnel du BIT voit cependant trop de dangers dans cet ensemble de principes pour ne pas élever la voix – et a l'honneur d'informer la CFPI par la présente qu'il s'oppose fermement et globalement à la base à partir de laquelle est menée la Révision du système des traitements et des allocations, et qu'il continuera à s'y opposer par tous les moyens d'action dont il dispose – y compris en informant de façon adéquate l'ensemble du personnel de ce qui est réellement en jeu.