

STAFF UNION BULLETIN
BULLETIN DU SYNDICAT
BOLETIN DEL SINDICATO



23 novembre 2004

**DECLARATION DU PRESIDENT DU COMITE DU SYNDICAT DU PERSONNEL
 DEVANT LA COMMISSION DU PROGRAMME, DU BUDGET ET
 DE L'ADMINISTRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU BIT**

(291^e session – novembre 2004)

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

L'histoire connaît parfois des coïncidences. Le lendemain du jour de la naissance de celui qui a l'honneur de s'adresser à vous au nom de l'ensemble du personnel du Bureau international du Travail, la neuvième séance de la 111^e session de votre Conseil d'administration traitait déjà de questions relevant de ce que l'on n'appelait pas encore le «régime commun des traitements, allocations et autres conditions d'emploi des Nations Unies».

Le rapport de cette séance contient certaines vérités qui, aujourd'hui encore, méritent d'être signalées.

Un membre du Conseil d'administration du BIT estimait ainsi que «en pareille matière, il convient d'attacher beaucoup d'importance à l'opinion des membres du personnel, qui sont les principaux intéressés», et s'étonnait que «certains membres du Conseil d'administration, qui défendent si énergiquement le principe de l'autonomie de l'Organisation internationale du Travail, soient prêts à renoncer à cette autonomie lorsqu'il s'agit du personnel du Bureau».

Un autre membre du Conseil, appartenant au groupe des employeurs, mentionnait que «l'objection principale qu'il (avait) à faire valoir (...) (était) que le personnel du Bureau serait soumis aux règlements que les Nations Unies jugeraient bon d'édicter, le Conseil d'administration devant se conformer aux décisions des Nations Unies», et faisait savoir qu'il considérait «comme un principe fondamental qu'un employeur garde la liberté de fixer les conditions d'emploi et de retraite de ses employés».

L'actualité de ces prises de position demeure, cinquante-quatre ans plus tard. Le personnel du BIT est inquiet de l'allant qui anime depuis quelques mois la Commission de la

fonction publique internationale – la CFPI – engagée, sous couvert de modernité, dans une entreprise sans précédent de remise en cause tous azimuts des composantes essentielles de l'emploi dans la fonction publique internationale.

La CFPI gère en fait, pour le compte de ceux qui décident au sein de l'Assemblée générale des Nations Unies, l'ensemble des conditions d'emploi et de service au sein de ce qu'il est convenu d'appeler le «système commun». Ce système commun se fait de plus en plus envahissant, et la CFPI l'utilise pour essayer de faire passer dans les organisations, y compris le BIT, des pratiques dites «modernes» fondées sur la déréglementation, la flexibilisation et à terme prévisible le démantèlement du service public international. C'est aussi cela la «mondialisation»...

Votre commission a certes régulièrement à connaître de mesures ponctuelles adoptées dans le cadre du système commun, en ce qui concerne les salaires, les indemnités, les conditions d'emploi ou de service, mais nous ne sommes pas sûrs que de telles saisines occasionnelles vous permettent une juste appréciation de l'ampleur des domaines pour lesquels, de fait sinon toujours de droit, le Bureau s'est, peut-être inconsciemment, dessaisi de ses capacités de décision dans des secteurs clés pour la détermination des conditions d'emploi et de service de ses fonctionnaires.

Il faut savoir que, au contraire de ce qu'il advient à l'interne au BIT, où un dialogue constructif entre représentants de l'administration et représentants du personnel régit statutairement les relations professionnelles, la mise en œuvre du système commun s'effectue sur la base de décisions prises unilatéralement par un organe dont les membres sont nommés directement par l'Assemblée générale des Nations Unies, et pour qui la seule obligation en matière de consultation avec les représentants du personnel ou, d'ailleurs, des chefs d'exécutif de tout le système des Nations Unies est de prendre note «des faits et des opinions» que les uns ou les autres souhaiteraient communiquer.

Le champ de compétences que souhaite s'arroger la CFPI peut aller jusqu'à inclure – je cite ici le statut de cette instance – «les principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires et les modalités d'application de ces principes; le barème des traitements et des ajustements; les indemnités et prestations auxquelles ont droit les fonctionnaires et les conditions à remplir pour en bénéficier; les contributions du personnel; le classement des lieux d'affectation; les normes de classement des postes pour toutes les catégories de personnel; les normes de recrutement; la planification du recrutement, y compris l'établissement de listes centrales de candidats qualifiés, particulièrement aux échelons inférieurs; l'organisation de concours ou d'autres procédures de sélection; la planification des carrières, les programmes de formation du personnel et l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires».

C'est donc pratiquement, si l'on n'y prend pas garde, l'intégralité des conditions d'emploi et de service au BIT qui pourrait échapper non seulement au Directeur général et aux principes de négociation collective qui lui sont chers, mais encore au Conseil d'administration et à sa composition tripartite.

Tout ceci n'est certes pas nouveau, puisque cela fait trente ans que l'OIT a décidé de reconnaître – comment aurait-elle pu faire autrement – la décision prise par l'Assemblée générale des Nations Unies de substituer au corps d'experts indépendants, chargés depuis 1947 de conseiller les différents chefs de secrétariat sur l'harmonisation des conditions d'emploi et de service, un organe en fait largement décisionnel, mais immune de toute obligation de réelle concertation avec ceux à qui s'imposeraient ses décisions.

Bon an mal an, jusqu'ici, les tensions avec la CFPI s'étaient cependant circonscrites, pour ce qui concerne le personnel du BIT, à quelques domaines pour lesquels soit des mécanismes alternatifs pouvaient jouer en somme un rôle de contre-pouvoir, comme le régime des pensions, soit la prise de décision effective était suffisamment décentralisée pour que les agences puissent prendre leurs responsabilités, comme en matière de salaires.

Ce qui est nouveau, et justifie l'inquiétude grandissante du personnel, dont je me fais ici l'écho, c'est la manœuvre d'encerclement à laquelle la CFPI se livre depuis le début du millénaire, avec une révision en profondeur du système des traitements et des allocations, conçue – je cite ici le rapport de la commission pour l'année 2001 – «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.»

Ce qui est nouveau, c'est également le contexte général – j'allais dire «mondial», sinon «global» – de déréglementation et de libéralisation parfois outrancières dans lequel se situe la révision en profondeur. Nous pensons, au Syndicat du BIT, que la manière dont la CFPI aborde cet exercice de grande ampleur témoigne d'orientations fondamentales qui vont bien au-delà de préoccupations simplement liées à la détermination des conditions de travail et d'emploi – en somme, que les difficultés et les conflits que nous pressentons ne seront pas de nature essentiellement administrative ou bureaucratique.

Depuis 2001, la progression des événements a confirmé les pires craintes du Comité du Syndicat du personnel du BIT, ressenties dès l'annonce des thèmes devant être abordés – mode de calcul des salaires, limitation de la durée des contrats de travail, institutionnalisation d'une différence entre contrats de travail «avec» et «sans» droit à la sécurité sociale, fluctuation des traitements en fonction des résultats, modification de la nature des descriptions de tâches, restrictions dans les incitations à la mobilité, limitation du droit aux prestations familiales, remise en cause du régime des pensions, etc.

Il s'est rapidement 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 ont permis la création d'une véritable fonction publique internationale, sans laquelle il n'y aurait plus d'Organisation des Nations Unies.

Ce que la CFPI envisage, en effet, c'est la remise en cause, tout à la fois, de l'indépendance et de la protection contre l'arbitraire des fonctionnaires internationaux, de leur sécurité de l'emploi et de leur droit à la planification de carrière, de la prévalence de la règle de droit, de l'unicité et de la continuité du service rendu, des principes de l'égalité de traitement, de la détermination des salaires sur la base de grades, de la progression en fonction de l'ancienneté et des compétences établies, de l'accès à une protection sociale garantie, de l'exercice du droit de recours, etc.

Les documents préparés pour les 58^e et 59^e sessions de la CFPI montrent de façon flagrante l'intention délibérée de suivre, sans dévier, une ligne que l'on pourrait qualifier de «privatisation de la fonction publique internationale», ce que la commission justifie en ces termes: «Les différences entre les secteurs privé et public (ne sont) plus aussi marquées que par le passé, et les concepts de marché (gagnent) de plus en plus les administrations nationales et les organisations internationales. De fait, pour qu'une réforme aboutisse, il (est) nécessaire d'avoir une vision globale conciliant les nécessités économiques des organisations et les attentes des Etats membres dans les organes directeurs.»

De nombreux travaux menés par la CFPI semblent en voie d'aboutir, au moins au niveau conceptuel. Des approches sont actuellement testées dans quelques programmes ou organisations, et il n'est pas exclu qu'au nom du «système commun» certaines des propositions inacceptables voire absurdes déjà soumises ne finissent par être imposées au BIT, même contre le gré du Directeur général et du Conseil d'administration. Le Syndicat du personnel du BIT a donc décidé de faire connaître en juin dernier à la commission sa position sur certains éléments clés de la «révision globale» et jugé indispensable d'en faire part, non seulement au Directeur général et à ses représentants, mais aussi, par votre entremise, au Conseil d'administration du BIT.

Nous avons également, comme il était de notre devoir, informé le personnel du BIT et les représentants des autres organisations de notre analyse et de nos préoccupations, élaborant avec eux certaines initiatives, qui ont eu pour effet de relâcher quelque peu l'étreinte dans des domaines comme les salaires locaux, la durée tolérée des contrats ou le niveau des pensions pour les services généraux et les fonctionnaires nationaux.

D'autres initiatives sont en cours ou vont être lancées, concernant la rémunération au mérite, les normes de classification, la flexibilisation des tâches – ainsi que l'absence de véritable consultation des intéressés, ne parlons pas de négociation collective, dans le cadre du système commun.

Nous continuerons de rappeler ainsi que le personnel du BIT, et avec lui nous l'espérons l'ensemble des fonctionnaires internationaux, n'entend pas accepter passivement que se poursuive la remise en cause de cet article fondamental de la Charte des Nations Unies, selon lequel: «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.»

Le Directeur général et le Département des ressources humaines ont entendu nos préoccupations dans ce domaine. Il est bon de savoir à cet égard que nous sommes convenus d'échanger régulièrement – c'est à dire avant et après chaque session de la CFPI ou des autres organes du système commun – nos impressions sur l'évolution de la situation et sur la manière de faire face, si possible ensemble, aux menaces qui pourraient être décelées. Ceci est d'ailleurs mentionné au paragraphe 4 du document GB.291/PFA/17 qui vous a été soumis.

Les tendances sous-jacentes à la démarche pernicieuse de la CFPI produisent malheureusement aussi leurs effets dans des domaines qui devraient demeurer de la compétence propre de notre Organisation, sous le contrôle de votre Conseil d'administration.

Nous pensons qu'il n'y a nulle fatalité au retour en arrière en matière de ce que nous appelons fièrement le travail décent, et certaines informations qui vous sont fournies par l'administration en ce qui concerne la stratégie en matière de ressources humaines semblent en témoigner.

Il y a cependant loin encore de la coupe aux lèvres. Des progrès parfois mitigés ont certes été enregistrés dans des domaines comme:

- la meilleure protection de la sécurité du personnel hors siège et l'association des représentants syndicaux à la discussion des mesures envisagées, y compris pour la situation d'urgence qui, à nouveau, affecte nos collègues en Côte d'Ivoire;
- la redéfinition des responsabilités pour la gestion et l'administration au sein de l'équipe de direction;

- la mise en œuvre de l'accord collectif sur la prévention et le règlement des différends pour laquelle les échéances sont respectées;
- l'emploi des personnes handicapées même si les contraintes de la sécurité du bâtiment du siège en période de pénurie financière sont loin de faciliter leur accès en nos murs;
- l'élaboration d'une nouvelle politique de mobilité – qui doit encore bénéficier à toutes les catégories du personnel, y compris ceux recrutés localement, et établir clairement des droits et des obligations, non seulement pour les fonctionnaires, mais aussi pour le Bureau;
- la mise au point de règles de bonne conduite pour ce que nous appelons des restructurations et que l'administration qualifie de changements organisationnels – règles de bonne conduite dont la première est la consultation directe du personnel et de ses représentants, dont nous espérons qu'elle sera pleinement appliquée lors de la révision, désormais inéluctable, des procédures applicables lors de la tenue de réunions, comme la récente Conférence technique maritime préparatoire, où des collègues ont dû travailler jusqu'à 32 heures d'affilée – je veux dire sans pause ni repos, ce qui est aussi invraisemblable qu'intolérable – pour pallier les carences résultant d'un manque de moyens associé à une organisation désuète du travail;
- la conduite de négociations de bonne foi en matière de recrutement et de sélection – même si les divergences de vues sont encore importantes sur certains points, concernant en particulier la transparence des mécanismes et l'égalité des chances entre fonctionnaires;
- l'amorce d'un véritable dialogue autour de l'opérationnalisation du projet IRIS – projet dont vous êtes saisis pour information, mais dialogue qui a permis d'apaiser certaines inquiétudes, même si nous avons encore des doutes sur les conséquences d'une escalade des coûts, sur la manière dont le personnel en place sera formé à l'outil, sur la tendance à privilégier l'embauche au BIT de certains consultants au lieu de mettre à niveau les connaissances de nos collègues, sur le bien-fondé d'une sous-traitance des opérations de maintenance et une délocalisation de certains équipements sensibles, décidées semble-t-il sous influence d'intervenants en fait extérieurs, dans des conditions loin d'être transparentes, et qui peuvent nuire à l'emploi, à la confidentialité des données, à la sécurité informatique...

Ces progrès d'ensemble, tout comme le bon fonctionnement du Comité de négociation paritaire, ne peuvent cependant occulter la persistance de réelles difficultés dans la mise au point d'une stratégie de ressources humaines et de dialogue social qui soit réellement celle de notre maison, et non un décalque de mesures envisagées dans un autre contexte.

Le document GB.291/PFA/17 fournit, et nous le regrettons, certains autres exemples de ce que l'on pourrait appeler un refus d'assumer. Dès le paragraphe 5 du document, la tendance à substituer une sorte de logique du marché aux exigences de la fonction publique internationale montre le bout de son nez, avec la mention que «certains postes seront reclassés à un niveau inférieur ou supprimés après le départ à la retraite de leurs titulaires», comme si le grade devait dépendre non des fonctions mais du titulaire d'un poste. Je n'insiste pas davantage, dans la

mesure où j'avais déjà, lors de votre précédente session, attiré votre attention sur ce que nous considérons au mieux comme une incongruité.

Au paragraphe 6, l'administration semble se retrancher derrière des «experts de la CFPI» – encore elle! –, il s'agit en fait d'une firme privée, pour «travailler à l'application de la nouvelle norme-cadre aux fins du système d'évaluation des emplois», et fait référence à des consultations qui seraient en cours, notamment avec le Syndicat du personnel, pour la mise au point finale d'exemples concrets spécifiques au BIT – dont je dois vous informer qu'elles n'ont pas eu lieu, et commencent à peine à être planifiées.

En matière de formation et de développement, le paragraphe 13 semble faire bon marché de l'accord collectif conclu en août 2001 sur les PDP (plans de développement personnel), au profit de prétendus «principes du cadre d'orientation du perfectionnement professionnel des Nations Unies», un cadre dont le contenu est, nous le savons, bien en deçà des ambitions que vous avez exprimées pour le Bureau en la matière – même si le tir est quelque peu corrigé au paragraphe 15, le Conseil paritaire de la formation ayant enfin pu être mis en place, trois ans après sa création.

Au paragraphe 17 du document, s'agissant de ce que l'on appelle semble-t-il désormais pudiquement les «unions sanctionnées par la loi», vous êtes informés de ce que le Bureau examine les implications d'une circulaire interne de l'ONU – comme si vous-mêmes n'aviez pas déjà adopté une position claire à l'occasion de la 285^e session du Conseil d'administration – c'est-à-dire en novembre 2002.

Bref, l'approche de l'administration en matière de négociation collective et de gestion des ressources humaines nous semble encore trop souvent captive d'influences extérieures, au-delà de ce que la situation, y compris financière, de notre organisation ou les exigences d'une harmonisation raisonnable des conditions d'emploi au sein du système commun pourraient justifier.

Il nous apparaît important à cet égard que votre commission et, avec elle, le Conseil d'administration marquent la volonté de l'OIT de demeurer maîtresse de ses décisions – dans le cadre des prérogatives du Directeur général en matière de gestion du personnel et des principes de la négociation collective, dont il est tout à l'honneur du BIT de les avoir reconnus sous son propre toit.

Nous nous trouvons au sein d'une maison dont les études font autorité en matière de conditions de travail et des effets des relations sociales sur le fonctionnement des entreprises. A cet égard, il a été amplement démontré que la flexibilisation des contrats de travail et l'insécurité de l'emploi nuisaient à terme à l'efficacité. Personnel, Directeur général, Conseil d'administration, nous avons ainsi objectivement, me semble-t-il, un intérêt conjoint à agir pour la préservation d'un cadre décent pour une fonction publique internationale efficace et motivée, et je souhaite vivement que nous identifions les moyens de continuer d'y œuvrer de conserve.

C'est dans cet espoir que je vous remercie de votre patiente attention.
