

STAFF UNION BULLETIN
BULLETIN DU SYNDICAT
BOLETIN DEL SINDICATO



30 mars 2005

**DECLARATION 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**

(292^{ème} session - mars 2005)

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

Est-ce l'effet des changements de saison ou, plus prosaïquement, la nécessité pour notre Administration de pouvoir exciper de résultats lors de rendez-vous comme celui-ci où le représentant du personnel a l'honneur de s'adresser à vous, et conscience d'être écouté?

Dans tous les cas, le Syndicat est heureux de constater que des procédures dormantes reprennent souffle à l'approche des réunions du Conseil d'administration.

C'est ainsi qu'à la veille de la session de mars 2005, des conclusions satisfaisantes ont pu être apportées à des dossiers, comme l'identification de bonnes pratiques en matière de réorganisation, l'emploi des personnes handicapées ou l'utilisation des stagiaires, pour lesquels une stagnation durable semblait prévaloir. La discussion a repris après un long silence autour d'une politique de mobilité dont ni Turin, ni les personnels recrutés localement ne doivent être exclus. La mise en place de modalités pour l'examen conjoint des difficultés systémiques dont les cas individuels sont souvent le révélateur est désormais sérieusement envisagée. L'Administration a communiqué à la partie syndicale ses premières propositions écrites concernant la révision de l'accord sur le recrutement et la sélection, et il faut espérer qu'un dialogue sur le fond va enfin pouvoir s'instaurer après de longs attermoissements. Le train de la formation est pratiquement sur des rails dont l'existence et l'intérêt ont été reconnus, je veux parler des Plans de développement personnels et des Conseils paritaires pour la formation. Même la Stratégie proposée en matière de ressources humaines a fait l'objet de consultations, certes brèves et tardives, mais néanmoins sérieuses et constructives, avec les représentants du personnel.

C'est donc dans un climat relativement empreint de dialogue social, dont nous ne pouvons que souhaiter le développement durable, que j'axerai cette intervention autour de quelques thèmes qui représentent autant de temps forts de vos travaux – et ponctuent au demeurant la stratégie des ressources humaines qui vous est soumise.

Il s'agit des *restructurations*, qu'elles émanent des propositions de programme et budget ou du projet IRIS, des procédures de *pourvoi des postes*, du *traitement des différends* au travail, des *questions de parité entre hommes et femmes*, de la situation de nos collègues d'*Abidjan* et de celle de notre *Caisse maladie*.

Tout ceci avec, en toile de fond, le système commun, et les tentatives d'ingérence de la Commission de la Fonction publique internationale dans le quotidien des organisations internationales, ingérence à propos desquelles les inquiétudes du personnel vous avaient été communiquées en novembre dernier – et qui font l'objet d'une action constante de notre Syndicat, avec les autres représentations du personnel du système des Nations Unies, en étroite consultation, j'ai plaisir à le souligner, avec les représentants du Directeur général du BIT.

Les restructurations

Sans entrer dans le détail des différentes composantes des propositions de Programme et Budget pour 2006-2007, vous ne serez pas surpris d'apprendre que la réaction d'ensemble du personnel, lorsqu'il a découvert ces propositions, a d'abord été de se demander quelles pourraient bien en être les conséquences sur l'emploi – pas seulement en termes quantitatifs, mais également du point de vue de la qualité d'emploi que le BIT pourrait offrir dans un tel cadre.

Il y a en effet de quoi s'inquiéter. Une étude statistique partielle portant sur l'année 2004 conduite par le Syndicat a confirmé que d'une part le Département des Ressources Humaines n'avait ni les moyens, ni l'approche requise pour effectivement détecter les abus – alors que les données brutes permettaient facilement de repérer de multiples cas de situations individuelles où la combinaison de sous-traitance ou tâcheronnat, de contrats de courte ou très courte durée, de stages non rémunérés ou très mal rémunérés permettait en fait de pourvoir à des tâches récurrentes en dehors des règles habituelles en matière de relations de travail. Ce n'est pas que nous manquions de dispositifs réglementaires – c'est simplement qu'ils sont ignorés, détournés, ou contournés.

Une réunion syndicale que nous avons consacrée à l'attitude du Bureau vis-à-vis de certains abus manifestes en matière d'emploi – stagiaires travaillant sans rémunération, détournement de procédure pour les contrats de collaboration extérieure, interruption arbitraire de contrat pour éviter les charges sociales, emploi temporaire de longue durée sur des positions vacantes, embauches hors respect des procédures établies – a de ce fait attiré beaucoup d'attention, et fait se déplacer de nombreux collègues.

L'administration vous a depuis fait part de son intention d'entrer en matière sur la révision d'une circulaire de 2002 sur «l'utilisation impropre des contrats de travail», dont les dispositions ont eu le temps de démontrer leur inadéquation pour faire face à des situations que

l'on pourrait qualifier de «nouvelle précarité». A l'occasion de s discussions que nous avons pu avoir autour de la stratégie proposée des ressources humaines, certains points ont pu être clarifiés avec notre Administration, ayant trait notamment à la prééminence des structures organisationnelles et des fonctions dans toute procédure de classification.

Il n'en reste pas moins que les incertitudes quant au niveau final des ressources disponibles, le poids important de certaines actions apparemment considérées comme indispensables mais ne faisant pas appel aux compétences internes, l'absence de mécanisme de contrôle central et paritaire pour éviter toute dérive en matière de recrutement, la tentation croissante avec les restrictions budgétaires et les facilités offertes aux gestionnaires de jongler entre les différents types de contrats, l'absence totale de concertation autour de certaines opérations de réorganisation pourtant d'importance capitale pour le fonctionnement du Bureau et ses fonctionnaires, le manque de suivi des résultats de la vaste concertation conduite par le Département des Ressources humaines à travers toute la structure du Bureau pour définir une politique nouvelle de mobilité, font que c'est avec disons un grand scepticisme que beaucoup de nos collègues voient désormais leur avenir professionnel.

D'autres approches, participatives, motivantes pour le personnel, efficaces pour l'action d'ensemble du Bureau sont cependant envisageables – et le Syndicat ne manque pas de faire usage de sa force de proposition pour faire avancer les choses. Et il suffit parfois de presque rien pour que ces choses avancent.

Vous aurez sans doute noté en lisant attentivement les propositions de Programme et de Budget et en particulier leurs annexes, que la réduction des coûts salariaux s'opérait notamment par le biais de réorganisations en fait très substantielles, affectant pratiquement tous les secteurs du Siège. A cet égard, nous disposons d'exemples récents qui offrent des images contrastées dans la démarche suivie ce qui, pour un Syndicat à l'écoute de ses membres, est particulièrement instructif.

Dans l'un, au Département des Normes, une restructuration conduite par un nouveau responsable au travers de consultations approfondies, et d'élaboration participative de tous les détails d'une nouvelle organisation non seulement acceptée mais apparemment assumée par tous. Cela a pris quelques semaines particulièrement bien remplies.

Dans l'autre cas, au Secteur de l'emploi, une réorganisation de l'ossature a été décidée en plusieurs temps, sans concertation avec le personnel à la base, dont les résultats sont d'abord de frustration – y compris pour celles et ceux dont les plans de développement personnel tout d'un coup deviennent lettre morte au détour d'une circulaire. C'est sans doute apparemment plus rapide – mais tout reste maintenant à faire en matière d'opérationnalisation, de définition de tâches individuelles, de transition entre deux formes d'organisation – avec comme handicap de devoir d'abord justifier la forme du moule qui a été choisi.

Le document PFA/17 vous apprend, au détour d'un alinéa, le petit i du paragraphe 29, que «Les flux d'information et la communication entre la direction, le syndicat et le personnel doivent être améliorés, en particulier dans les cas de restructuration d'unités, de réorganisation du travail et des politiques ou d'autres initiatives induisant des changements importants.»

C'est dans cet esprit qu'en quelques mois les deux parties au Comité de Négociation paritaire ont élaboré ensemble des Lignes directrices sur la gestion des changements et les processus de restructuration auxquelles certains responsables ont déjà tenu à conformer leur action avant même toute communication officielle – et je voudrais préciser ici qu'outre l'exemple du Département des Normes internationales du Travail, cela concerne également le Département des Relations officielles dont la nouvelle structure est en cours d'élaboration, à l'occasion d'un processus auquel le Directeur compétent a tenu, dès le tout début, à associer les représentants du personnel.

Ce réflexe de concertation avec la partie syndicale devient heureusement plus fréquent à mesure que le temps passe – et le Comité a la faiblesse de croire que ses capacités d'intervention, sa représentativité, et la qualité de ses propositions n'y sont pas étrangères.

Le projet IRIS

Les avatars, heurs et malheurs du projet IRIS témoignent également d'un souci non seulement d'informer, mais aussi d'écouter les représentants du personnel. Le syndicat est désormais représenté au sein du Comité des parties prenantes (Stakeholders' Committee), où il continue de veiller au grain concernant la mise en place du projet. Son représentant au sein de cette instance est notamment intervenu sur les questions de formation, les transitions d'un système à l'autre, les répercussions sur les régions et l'ensemble de la structure de terrain. Une rencontre des délégués de service avec la Directrice Exécutive responsable du projet au stade actuel est planifiée, au cours de laquelle nos collègues feront état des inquiétudes et des attentes du personnel.

Des contacts directs interviennent à intervalles réguliers entre la responsable générale du projet et la direction du Syndicat, et une meilleure compréhension de certaines difficultés exprimées par le personnel commence à porter ses fruits – en matière linguistique et de stratégie de formation à moyen terme notamment, mais aussi pour ne plus systématiquement invoquer les contraintes du projet comme justificatif de la stagnation en matière technique, de l'inertie administrative ou de la dégradation sournoise de pans entiers des conditions de travail.

Cette approche constructive ne peut cependant répondre à des préoccupations plus fondamentales qui sont les nôtres, et ont trait notamment, vous le savez, aux coûts instantané et récurrent du projet, à la mise à l'écart de certains services centraux du Bureau lors de la définition initiale des chaînes et des procédures, et à une pratique de sous-traitance notamment informatique qui en définitive pourraient, les trois ensemble, contribuer à transformer IRIS d'un outil en un carcan, dont les exigences à la fin s'imposeraient comme autant de limites fort étroites aux marges de manœuvre de l'OIT.

Une sorte de CFPI informatique sans la légitimité du système commun, en quelque sorte
...

Nous savons que votre Commission est particulièrement attentive à ces aspects, et a conscience des risques. Sachez que le personnel, lui aussi, demeure alerte et vigilant.

Règlement des différends

Tout comme nous restons alertes et vigilants pour ce qui est de la prévention et du règlement des différends.

Le document sur la Stratégie des ressources humaines qui vous est soumis fait état de progrès dans la mise en œuvre de nouvelles procédures dont la négociation s'était achevée il y a maintenant un an, et ces progrès sont réels.

Des mécanismes plus efficaces, faisant davantage de place à la prévention, généralisés à toute la structure de l'organisation au lieu d'être réservés à une élite genevoise ou internationale se mettent en place comme prévu. Des conciliateurs ont été identifiés au Siège comme dans les régions et leur formation est prévue pour le mois d'avril. Celle des enquêteurs pour les questions de harcèlement sexuel a déjà eu lieu. Les trois Présidents de la CCPR (JAAB), Commission Paritaire Consultative de Recours, ont été nommés, une brochure de vulgarisation sur les nouveaux mécanismes est en cours de finalisation. Le Syndicat s'est attaché les services d'un conseiller juridique qui continue d'aider avec succès nos collègues en difficultés à résoudre leurs problèmes – juriste dont la réputation a désormais largement franchi les portes de notre maison ce qui nous l'espérons est sans rapport avec les retards auxquels nous continuons d'être confrontés pour la régularisation de sa situation administrative.

Pendant ce temps, l'Administration continue de perdre au Tribunal des cas qui auraient sans nul doute pu être évités par une discussion sereine avec des chefs responsables trop souvent ignorants des règles de droit. Il faut sans doute voir là les séquelles d'un système privilégiant le conflit sur la concertation, et dont la réforme a été heureusement menée à bien il y a tout juste un an.

Cela reste pour moi un sujet d'étonnement que votre Commission ne soit pas informée de la jurisprudence du Tribunal administratif de l'OIT dans les jugements qui concernent le Bureau. L'un des objectifs que s'assigne le Département des ressources humaines pour le biennium à venir étant une diminution de 30% du nombre des litiges à traiter par les organes internes, nous espérons que ce résultat ne sera atteint ni par le dessaisissement desdits organes au profit d'une saisine directe du Tribunal – une politique à la Ponce Pilate, en somme – ni par l'effet négatif d'autres mesures faisant partie de la même stratégie des ressources humaines, à commencer par les procédures de recrutement et de sélection.

Recrutement et sélection

J'ai déjà mentionné le fait que des négociations, pas toujours faciles, étaient en cours dans ce domaine. Les deux parties sont maintenant d'accord pour estimer que la pierre d'achoppement principal est l'existence, ou non, d'un organe central de supervision ou de contrôle. Il faut savoir en effet que le caractère apparemment arbitraire de certains recrutements ou promotions et l'absence corrélative de politique de carrière comme de suivi opérationnel de l'application des grands principes de gestion figurent au premier rang des litiges soumis au Syndicat.

La grande liberté accordée en matière de recrutement aux chefs responsables depuis maintenant plus de cinq ans a eu des effets très négatifs y compris en matière de mobilité – comment postuler si les possibilités ne sont pas publiées, comment accepter de gaieté de cœur un départ de Genève alors que c'est là, à proximité des décideurs directs, que se jouent en fait les chances de carrière!

Pour qui sait le lire, le document PFA/16 sur la composition et la structure du personnel est particulièrement intéressant. Le nombre de recrutements ne fait rien à l'affaire: lorsqu'en 2004 l'on recrute 31 fonctionnaires professionnels à des postes non linguistiques, dont 19 hommes et 12 femmes, et 10 seulement en provenance de pays sous représentés, rien d'étonnant à ce que la poursuite des grands objectifs d'équilibre entre nationalités et par genre ne marque pas de réel progrès.

Justifier cette performance médiocre par la régularisation de situations de précarité ou des promotions du cadre national à l'international n'est pas très sérieux. Les promotions de la catégorie des services généraux à la catégorie organique sont plus que rarissimes – et la régularisation des précaires s'est conclue en 2003.

C'est bien d'une absence de contrôle qu'il s'agit, et c'est là tout l'enjeu de la négociation en cours.

Parité Hommes-Femmes

Cet enjeu concerne directement la question de la parité des genres. Je ne veux pas m'appesantir sur le commentaire associé au tableau fourni au document PFA/17 qui fait état de «meilleur équilibre de la représentation des hommes et des femmes», alors que les chiffres montrent, entre 2003 et 2004, une diminution de la représentation des femmes à tous les grades de P2 à D2.

Nous pensons que le succès, pour une politique de parité, ne peut se baser sur des opérations exceptionnelles en matière de recrutement à des grades très élevés, même si ces décisions sont parfaitement justifiées, et elles le sont au BIT.

Ce dont nous sommes persuadés, et l'Audit de Parité du Syndicat que le Bureau des Questions de genre a conduit à notre demande l'a confirmé, c'est qu'une politique en la matière doit couvrir tous les domaines des conditions d'emploi et de travail – y compris pour ce qui a trait à la sécurité de l'emploi, à la planification des carrières, à la mobilité, à la réconciliation entre vie professionnelle et vie familiale, à l'accès à la formation, à l'identification précoce des talents là où ils se trouvent au sein du Bureau, c'est-à-dire également dans la structure de terrain et parmi les personnels locaux.

C'est d'ailleurs pour ne pas demeurer les seuls à chercher à transformer cette analyse en pratique d'action que nous avons demandé à ce que la question soit abordée dans son ensemble par le Comité de Négociation paritaire, et que nous y travaillions, dans le cadre du système commun comme au BIT, avec les 55% de femmes et les 45% d'hommes qui constituent l'effectif syndiqué.

La situation à Abidjan

A Abidjan, notre effectif syndiqué compte 55 collègues, dont 32 femmes. Alors que la situation n'est toujours pas sereine en Côte d'Ivoire, l'inquiétude grandit sur le sort de nombre de nos collègues recrutés localement.

Depuis bientôt trois mois, un certain nombre d'entre eux sont maintenus hors de leur lieu de recrutement pour des raisons de sécurité, et se préoccupent légitimement de la continuité de leur relation de travail avec le Bureau. Pour une trentaine de membres du personnel local faisant fonctionner le Bureau régional les contrats en cours arrivent à échéance le 31 mars, sans qu'aucune action de renouvellement d'engagement ne leur ait été communiquée, alors que l'équipe technique multidisciplinaire et une bonne partie des services de soutien sont installés semble-t-il dans la durée en dehors du pays.

Le Comité du Syndicat et son vice-président pour les Régions, cette année élu titulaire de l'Afrique, suivent évidemment ces questions de très près, en étroite collaboration avec les représentants de l'Administration, et en liaison directe avec nos collègues sur place. Il va de soi que nous ne saurions faillir à l'obligation de vigilance et de solidarité qui nous incombe – y compris dans le respect scrupuleux des procédures, et celui des droits de tous nos collègues du Bureau régional et du Bureau sous-régional d'Abidjan.

La Caisse maladie

Tout comme nous continuerons de veiller avec un attachement tout particulier à la qualité des services rendus par notre Caisse d'Assurance pour la protection de la santé.

Le texte du Programme et Budget attire indirectement votre attention sur la nécessité de prévoir d'ores et déjà les mesures indispensables à la sauvegarde de la Caisse d'Assurance pour la Protection de la Santé, la CAPS, commune à l'OIT et l'UIT.

Il faut savoir que ce pilier de la protection sociale des fonctionnaires existe depuis 1922, ce qui en fait sans doute une des caisses maladie les plus anciennes au monde. Les principes de solidarité et de mutualisation du risque entre fonctionnaires et entre actifs et retraités, d'universalité de la couverture, de libre choix, de participation aux frais selon ses moyens ont témoigné de leur robustesse au fil des décennies.

Notre Caisse demeure extrêmement raisonnable en termes de coût, puisque le taux global de la cotisation appelée – part ouvrière et part patronale - est resté depuis 15 ans inchangé à 5.6% pour les actifs et 8.4% pour les pensionnés. L'inflation du coût des soins, cependant, nous a frappés d'autant plus fort que la plupart des dépenses de la Caisse sont enregistrées à Genève où le cours défavorable du dollar induit de manière quasi-automatique des débours, par jeu d'effet de seuils exprimés dans la monnaie de référence.

Même avec l'augmentation envisagée des taux de cotisations – qui représente un prélèvement de 0.7% sur la rémunération ou la pension, et un effort parallèle du Bureau – notre

Caisse demeurera loin, très loin des tarifs pratiqués dans le cadre de l'assurance maladie suisse – point de référence obligé, puisque 80% des dépenses couvertes concernent la région de Genève -, pour des prestations indiscutablement supérieures et bien plus solidaires.

Des mesures structurelles sont en cours de discussion au sein du Comité de Gestion qui impliquent pleinement la représentation syndicale. Comme indiqué dans le document de propositions pour le Programme et Budget, de telles mesures doivent combiner une approche par les recettes, avec une stratégie de réduction des charges, sans porter atteinte aux éléments fondamentaux de notre Caisse, à laquelle l'ensemble du personnel, et les anciens, sont vous le comprendrez très viscéralement attachés.

Les débats sur les réformes structurelles sont désormais bien engagés – et porteront certains fruits que nous attendons depuis longtemps – comme une véritable négociation tarifaire avec les fournisseurs de soins, ce qui devrait à notre avis impliquer à Genève non seulement le BIT et l'UIT mais aussi l'ensemble de la famille des Nations Unies, une participation plus équitable de chacun, selon ses moyens, au coût de la couverture sociale, un meilleur contrôle de la surprotection dont certains peuvent bénéficier et du risque inhérent à certaines souscriptions tardives à l'assurance volontaire.

Mais dans tous les cas, pour éviter que notre Caisse reste plus longtemps dans le rouge, ce qui serait fatal à des réserves déjà bien entamées, un ajustement raisonnable des taux de cotisations sera indispensable. C'est ce que les assurés, réunis en très grand nombre il y a quelques jours à l'appel du Syndicat, ont déclaré pour leur part être prêts à accepter, et ce pour quoi le Directeur général sollicite votre accord.

C'est dans l'espoir que vous saurez répondre favorablement à ce double appel pour préserver un élément capital de nos conditions d'emploi et de travail, une Caisse maladie digne du Bureau international du Travail, que je vous remercie pour votre patiente attention.