

STAFF UNION BULLETIN
BULLETIN DU SYNDICAT
BOLETIN DEL SINDICATO



30 août 2005

OIT ABIDJAN : TROIS MOIS DE MOBILISATION
POUR LE DROIT À L'EMPLOI

- Le **11 mars 2005**, en présence du Directeur général, le Président du Comité du Syndicat [attire solennellement l'attention](#) du Comité du Programme, des Finances et de l'Administration du Conseil d'administration du BIT sur les menaces qui pèsent sur l'emploi de nos collègues d'Abidjan recrutés localement, et fait état de « l'obligation de vigilance et de solidarité » qui incombe à la partie syndicale. Le Président souligne la disponibilité du Syndicat pour travailler en étroite collaboration avec l'administration.
- Le **8 avril 2005**, l'AG du personnel d'Abidjan adopte une première résolution demandant en substance au BIT la préservation des emplois et le maintien de la totalité du personnel de statut local. Le Syndicat de Genève avait fait savoir à l'Administration dès le **30 mars** que des discussions ne pouvaient être conduites qu'avec les représentants des intéressés, et qu'il servirait de conseil technique. A cet effet, une [note](#) préconisant les différentes étapes à parcourir pour une procédure satisfaisante avait été remise à la Directrice régionale. Les représentants syndicaux avaient insisté sur la nécessité, pour l'Administration d'être parfaitement préparée avant de convoquer une réunion, et du fait que les consultations prennent toujours du temps lorsqu'il s'agit de restructurations de cette ampleur.
- Le **18 avril**, le Syndicat [informe](#) le personnel de l'ouverture des discussions. Pour ne pas compromettre les chances de négociation, il s'abstiendra ensuite de toute prise de position publique jusqu'au 6 mai – date où a été constaté le blocage de la situation à hauteur de 25 licenciements envisagés.
- À l'ouverture le **18 avril** de la concertation avec les représentants syndicaux d'Abidjan à Genève, l'Administration met sur la table une proposition se traduisant par **28 licenciements dont 14 permanents**. Les indemnités envisagées pour les permanents et les fixed term dont le contrat arrive à échéance fin décembre correspondent au minimum statutaire. Pour les fixed term dont le contrat échoit avant le 1er décembre, des indemnités de rupture supplémentaires de quelques semaines sont envisagées. Après trois jours de discussion, le seul changement accepté est de maintenir trois positions supplémentaires dans une structure dite « légère ». La délégation syndicale refuse d'entrer en matière sur

les situations individuelles de licenciement, et rentre à Abidjan le **22 avril** pour rendre compte au personnel. L'administration lui donne cinq jours pour se prononcer.

- Dès le jour dit, soit le **28 avril**, l'administration insiste pour réunir d'urgence le CNP pour entériner l'interruption de contrats de **13 permanents**. L'AG du personnel d'Abidjan réunie le **29 avril** adopte une seconde résolution donnant à l'administration des indications précises sur les pistes qu'il faudrait explorer. Le Syndicat de Genève, consulté sur le texte, recommande de ne pas revendiquer le maintien de tous les emplois, comme cela était prévu dans le texte initial de la résolution, afin de permettre la négociation d'un plan social.
- L'administration finit par accepter de traiter dans le cadre du CNP l'ensemble de la question, et pas seulement les licenciements envisagés. Le CNP se réunit les **5 et 6 mai**. La partie syndicale expose d'abord les solutions préconisées par nos collègues d'Abidjan qui éviteraient un nombre considérable de licenciements. L'administration n'en retient aucune, et insiste pour passer au plus vite à l'examen de licenciements individuels.
- A la fin de la première journée, le blocage est tel que la partie syndicale qui n'a jusqu'ici pas saisi le personnel dans son ensemble du conflit, informe l'Administration qu'elle distribuera un [tract d'information](#) sur le blocage des discussions le lendemain à midi.
- Le lendemain matin **6 mai**, l'Administration revient en discussion sans apporter d'éléments nouveaux sur les suggestions préconisées. L'on aborde les dossiers individuels - et la partie syndicale note alors que les propositions de l'Administration (***on en est toujours à 25 licenciements***) ne tiennent aucun compte de la protection statutaire due aux permanents dans le pourvoi prioritaire des postes. En fin de journée, tout en regrettant la distribution des tracts, l'Administration informe la partie syndicale qu'elle a décidé de considérer les propositions syndicales relatives au travail à temps partiel et aux départs négociés. Ces options, si elles sont mises en oeuvre, changent évidemment la nature et le nombre de licenciements devant éventuellement intervenir.
- Des témoignages de solidarité affluent, en provenance des Bureaux extérieurs dans toutes les régions, du Centre de Turin et des Anciens fonctionnaires. Dès la **fin avril**, les Comités régionaux du Syndicat en Amérique, en Asie, en Europe et au Moyen Orient avaient informé le personnel, et appelé à la vigilance.
- Le **9 mai**, le Président du Syndicat informe oralement CABINET de la gravité de la situation, insiste sur la nécessité de débloquer la situation et de procéder comme il se doit en matière de négociation d'un plan social, au lieu de chercher à privilégier les licenciements sur la recherche de solutions non traumatisantes pour le personnel dans son ensemble.
- Le **9 mai** également, le personnel d'Abidjan réuni en Assemblée générale adopte une résolution donnant mandat aux représentants du Syndicat à Genève de poursuivre les négociations en leur nom en insistant sur l'absence jusqu'alors de discussions directes avec le personnel de la part de l'Administration, et sur le caractère insuffisant des mesures envisagées pour éviter de nombreux « drames sociaux et humains ».
- Le **12 mai**, le Syndicat est saisi par le Comité d'Abidjan d'une demande de mission d'urgence, dans la mesure où ils venaient d'apprendre qu'une forte délégation du Siège devait arriver en Abidjan pour discuter avec le personnel - sans que la partie syndicale en ait été informée. Une délégation de deux membres du Comité arrive à Abidjan en temps voulu pour travailler avec l'Administration à la préparation des entretiens individuels.

- C'est en fait la partie syndicale genevoise qui prend en charge l'organisation pratique de ces entretiens dans des conditions les moins choquantes possible pour le personnel. La Direction régionale informe le personnel qu'aucune décision définitive ne sera prise sans qu'elle ait personnellement discuté avec le Directeur général. Les deux délégations rentrent à Genève les **21 et 22 mai**.
- Le **26 mai**, l'Administration somme la partie syndicale au CNP de finaliser le rapport au Directeur général dans les 24 heures. La partie syndicale répond que les discussions sont à l'évidence encore en cours, et que le CNP ne peut dans ces conditions donner d'avis complètement informé au Directeur général. La partie syndicale fait parvenir à l'Administration ses notes sommaires sur les deux premiers jours de réunion du CNP, afin de faciliter la rédaction du rapport de la réunion, tâche qui incombe aux co-secrétaires.
- Les représentants de l'Administration prennent sur eux de transmettre au Directeur général deux jeux de notes sur les mêmes événements, renonçant ainsi à ce que soit établi un rapport du CNP. La partie syndicale constate que les mécanismes de consultation n'ont pas été respectés, et que la crédibilité de cette instance en est gravement compromise.
- La liste établie unilatéralement le **27 mai** par l'Administration pour transmission au Directeur général prévoit **18 licenciements, dont 4 contrats permanents**. Cette liste n'a fait l'objet d'aucune consultation avec le Syndicat, même si elle accompagne des notes censées rendre compte de la part de l'Administration de discussions tenues au sein du CNP.
- Le **30 mai**, l'Administration envoie une nouvelle délégation à Abidjan chargée de remettre des lettres de licenciement, sans en informer la partie syndicale. Les entrevues entre la Direction régionale et le personnel se passent mal. Il y a intervention du SAMU pour évacuer des collègues en état de choc. Des consignes sont données aux vigiles privés et armés chargés de la sécurité des locaux d'en interdire l'accès aux collègues non renouvelés. La salle de réunion et la bibliothèque sont interdites d'accès. Ces mesures sont levées après que le Syndicat ait saisi la Médiatrice du danger imminent que de telles actions représentaient pour la sécurité physique des personnes.
- Le personnel refuse d'accepter les lettres de non-renouvellement. La délégation de l'administration quitte Abidjan sans les avoir remises, mais les transmet par courriel. Il y a alors **13 non-renouvellements** de contrat annoncés. Des mesures d'accompagnement plus substantielles sont envisagées. Les lettres font état d'une consultation préalable des partenaires sociaux et du CNP sur les résultats de laquelle le Directeur général n'a pas été informé par les deux parties ensemble comme il se doit, et s'est satisfait des informations transmises par ses seuls représentants.
- Le **3 juin**, le Syndicat distribue un [tract](#) disant que le compte n'y est pas, et préconisant des mesures permettant le maintien provisoire d'un lien contractuel pour tous (congrés avec traitement pour une période pouvant aller jusqu'à 2 ans). Le même jour paraît une circulaire du Directeur général confirmant le caractère temporaire du transfert hors d'Abidjan, et annonçant **15 non-renouvellements de contrat**.
- Le **7 juin**, le Directeur général reçoit une délégation tripartite de Côte d'Ivoire. Les membres travailleurs de cette délégation demandent ensuite à rencontrer les représentants syndicaux, et tombent des nues en lisant le texte des lettres de non-renouvellement de contrat. Ils avaient compris de ce qu'avait dit le Directeur général qu'il n'y avait pas de licenciement mais simplement non-renouvellement de contrats temporaires

(techniquement, il n'y a pas en effet de licenciement, même si la jurisprudence du TAOIT assimile à un licenciement le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée qui doit être motivé). Le **15 juin**, le Syndicat informe laconiquement par bulletin électronique le personnel de ce qui lui semble être davantage qu'un quiproquo.

- Le **10 juin**, l'Assemblée générale du CCISUA adopte une [motion de soutien](#) au personnel de l'OIT à Abidjan, et en appelle au Directeur général pour qu'il ne donne pas le mauvais exemple au reste du système commun. Des troubles politiques en Éthiopie (où le Bureau régional de l'OIT devrait être déplacé) ont fait 26 mors à Addis Abeba le **8 juin 2005**. Le **13 juin**, le Syndicat complète par [tract](#) l'information qu'il doit au personnel sur la conduite des négociations. Plusieurs représentants des travailleurs à la Conférence demandent au Directeur général de trouver une solution satisfaisante au conflit.
- Le **24 juin**, le Comité d'Abidjan informe le Comité du Syndicat qu'une nouvelle mission de représentants de l'Administration s'est rendue à Abidjan, et qu'à la suite de ces discussions la situation s'est notablement améliorée. Les avantages consentis aux personnels dont le contrat ne pourrait être renouvelé sont augmentés. L'Administration a entrepris des démarches actives auprès de toutes les agences des Nations Unies en Côte d'Ivoire pour recaser le personnel. Des contacts positifs ont été entrepris avec le Résident coordinateur. Des efforts sont faits pour employer les personnels surnuméraires sur des projets de coopération technique.
- Le personnel d'Abidjan adopte le **21 juillet 2005** une motion de remerciements au Syndicat pour la manière dont il a su conduire la lutte pour la sauvegarde des emplois, et transmet à cette occasion les félicitations des autres syndicats et associations des Agences représentées en Côte d'Ivoire pour les actions entreprises.

Il aura donc fallu deux mois pour passer de 28 licenciements fermes à 13 non-renouvellements de contrats accompagnés de mesures actives de recherche d'emploi par le Bureau – et surtout pour obtenir une approche individualisée visant à identifier la solution la moins mauvaise possible pour chaque membre du personnel concerné ... alors que le Syndicat préconisait cette approche dès le 30 mars 2005 !

NOTE

ABIDJAN – RESTRUCTURATION – CONDUITE DES DISCUSSIONS

1. Contrats: S'assurer que tous les contrats sont prolongés pour toute la durée de négociation – au moins deux mois
2. Information: Passer à tout le personnel concerné un message écrit sur les décisions qui ont été prises, et les opérations qui vont suivre avec des dates butoirs.
3. Structure: Préciser dans tous ses détails le contenu des structures à l'issue du processus de restructuration (Dakar, Abidjan, Addis)
4. Fonctions: Établir des fiches de poste avec grades et qualifications requises pour chacune des positions résultant de la restructuration (Dakar, Abidjan, Addis)
5. Parties prenantes: Les discussions doivent se faire avec la représentation syndicale d'Abidjan, appuyée par le Comité de Genève et le 3^{ème} Vice-président (Afrique) dans des conditions qui permettent de rendre compte à la base et d'obtenir son aval.
6. Personnel affecté: Il convient d'établir une liste exhaustive et détaillée, commune aux deux parties, du personnel susceptible d'être affecté, incluant toutes les caractéristiques requises pour la discussion – y compris ancienneté, qualifications, charges de famille, formation initiale, capacité d'évoluer, etc. Il est indispensable de conduire également des entretiens individuels avec chacun de ces personnels, pour mieux apprécier leurs potentiels, y compris moyennant formation et en dehors d'Abidjan.
7. Redéploiements possibles: Aucun des postes maintenus à Abidjan ne devrait être pourvu par recrutement extérieur. Les postes de soutien nécessités par le transfert de l'équipe à Dakar et l'établissement du Bureau à Addis devraient prioritairement être offerts au personnel d'Abidjan qualifié ou susceptible de le devenir, par simple redéploiement (statut local au nouveau lieu d'affectation) après avoir si nécessaire obtenu l'accord des autorités sénégalaises et éthiopiennes (ce qui de l'avis du Syndicat n'est pas nécessaire, les conditions « locales » étant appréciées au cas par cas en dehors de Genève). Les collègues affectés ont un droit prioritaire à l'embauche en application du Statut du personnel.
8. Fins de contrat: Pour les collègues dont l'emploi devrait être interrompu, il faudra aller au maximum de ce qu'il est possible (licenciement économique).

30.03.2005