

STAFF UNION BULLETIN
BULLETIN DU SYNDICAT
BOLETIN DEL SINDICATO



21 novembre 2005

**DÉCLARATION DU REPRÉSENTANT DU COMITÉ DU SYNDICAT
DU PERSONNEL DEVANT LA COMMISSION
DU PROGRAMME, DU BUDGET ET DE L'ADMINISTRATION DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION DU BIT**

(294^{ème} session - novembre 2005)

Monsieur le Président,
Membres de la Commission,
Monsieur le Directeur Général,

C'est un honneur pour le représentant syndical que je suis de pouvoir s'adresser à vous aujourd'hui. Cette intervention s'effectue, pour la première fois, au nom d'un syndicat unifié du personnel de l'Organisation internationale du Travail, après la décision récente de fusionner prise par les syndicats du BIT et du Centre de Turin.

Votre instance, prolongement de notre Conseil d'administration, lui-même émanation de la Conférence internationale du Travail, représente pour les travailleurs du monde entier un des hauts lieux où l'exigence universelle de justice et de paix sociales peut trouver à s'exprimer. Le dialogue social et la négociation collective font partie de votre vocabulaire courant. La recherche permanente d'une concertation entre partenaires sociaux aboutissant à des mesures protégeant la qualité de la relation de travail ne s'applique malheureusement pas au système des Nations Unies pour ce qui concerne son propre fonctionnement.

Mes prédécesseurs à cette table ont, ces dernières années, répété que la détermination de la Commission de la fonction publique internationale, la CFPI, à faire se dégrader les conditions de travail des fonctionnaires du système conduirait inmanquablement à la perte de tout ce qui a fait la force des Nations Unies ces dernières décennies, à savoir le recrutement des meilleurs aux meilleures conditions d'emploi, et la garantie de leur indépendance.

La perversion des méthodologies de calcul des salaires, la sape de cet ensemble de règles qui ont créé la fonction publique internationale sous l'œil passif ou encourageant, selon le cas, des membres de l'Assemblée générale des Nations Unies, en l'absence de réelles consultations avec les représentants du personnel, aboutira logiquement à la transformation à plus ou moins

long terme de l'ONU en agence de sous-traitance, sonnante le glas de l'indépendance des fonctionnaires internationaux.

Face à cela, la réplique s'organise. Au mois de septembre dernier, les représentants du personnel des Nations Unies se sont réunis dans ce bâtiment pour leur second symposium syndical interorganisations. Des syndicats et associations du personnel rassemblant plus de 80 pour cent des fonctionnaires des Nations Unies et des représentants de leurs deux grandes fédérations ont débattu pendant trois jours de la meilleure manière d'unir leurs efforts et de lutter contre cette aberration bureaucratique qu'est devenue la CFPI.

La méthodologie de calcul des salaires est de plus en plus contestée, et l'interpellation récente de nos collègues du Costa Rica, atterrés par la perte de leur pouvoir d'achat, n'est qu'un exemple du rejet grandissant de ce modèle d'une fonction publique au rabais et privatisée que d'aucuns voudraient nous imposer. Les tentatives d'intimidation dont font l'objet les fonctionnaires internationaux, avec les menaces de transformer leur régime de pension en fonds d'épargne en substituant une rémunération selon un mérite restant à définir au lieu de traitements basés sur des niveaux de responsabilité, ne font que renforcer la cohésion de personnels de moins en moins résignés.

Le BIT fait exception, dans le champ de ses compétences, à l'absence du dialogue social au sein des Nations Unies: allons-nous ressembler dans quelques années à ce petit village gaulois résistant encore et toujours à l'envahisseur? Bon an, mal an, la négociation collective demeure chez nous une réalité, l'expression syndicale s'affiche à chaque étage de ce bâtiment. Et cette présence syndicale répond à des besoins réels. Au BIT également, la défense des conditions d'emploi et de travail est une nécessité de chaque instant!

Au printemps dernier, notre syndicat a ainsi défendu avec acharnement le droit du travail pour nos collègues, fonctionnaires locaux à Abidjan. Il fera demain la même chose pour défendre l'emploi de celles et ceux qui risqueraient de perdre leur poste pour cause d'introduction d'IRIS. Il est évident que nous ne saurions accepter que des collègues travaillant ici depuis de nombreuses années ne trouvent plus de place parce qu'aucune formation n'aura été envisagée au préalable. La protection de l'emploi et la qualité du contrat de travail restent les objectifs principaux de notre syndicat. Dans le contexte de l'introduction d'IRIS, l'administration a d'ailleurs présenté au syndicat un état des lieux de la situation en matière de ressources humaines. La clarté, la transparence et la précision des informations transmises lors de cette rencontre sont de bon augure pour le suivi de ce dossier.

A l'instant où je vous parle, environ 400 personnes, hommes et femmes, travaillent dans cette Organisation, ici et dans d'autres bureaux extérieurs, sous forme de contrats de collaborateur extérieur. Cette qualité d'extérieur à l'intérieur nous laisse perplexes. Combien d'entre eux sont soumis, et ceci depuis des années parfois, à des contrats ne garantissant aucune protection sociale, ni pour la maladie, ni pour la maternité, ni pour la pension, alors que le caractère durable et souvent continu de leur présence montre bien qu'il s'agit là de véritables postes de travail! Malgré les assurances répétées du Département des ressources humaines sur sa capacité à gérer la situation, nous ne voyons pas beaucoup de progrès pour contrôler ce dossier.

Après huit mois de discussions laborieuses, une révision de l'accord sur le recrutement et la sélection est en cours d'élaboration, et nous espérons que des modifications des règles

pertinentes du Statut du personnel vous seront présentées en mars prochain. Pour plus de détails, je vous invite à lire le document GB.294/PFA/16 sous l'intitulé «Rigueur et efficacité des politiques et des procédures en matière de recrutement». Nous attendons beaucoup de ce document car nous ne sommes pas du tout satisfaits des conditions actuelles du recrutement et de la sélection qui manquent d'équité et de transparence.

HRD met en avant, et nous ne pouvons que nous en féliciter, l'augmentation du nombre de femmes au grade P5. Nous regrettons toutefois qu'aucune statistique ne nous soit fournie en ce qui concerne l'application de la politique des genres sur le terrain. Nous espérons que ces données vous seront transmises en mars prochain.

En ce qui concerne la question de la mobilité, nous sommes surpris par le ton vindicatif du paragraphe 17 du document cité plus haut. Le syndicat a été consulté sur le contenu du texte sur la politique de mobilité, et l'administration a intégré certaines de nos observations. Toutefois, la politique présentée au personnel contient quelques expressions malheureuses alors que le Statut du personnel sur cette question est assez précis et qu'il n'est nul besoin d'y rajouter si l'on désire améliorer la politique en vigueur dans cette Organisation. Le succès passe non par la menace, mais par l'adhésion de chacun aux objectifs poursuivis. Dans ce sens et afin de clarifier les implications de cette politique, nous allons demander à HRD de bien vouloir organiser une réunion d'information où les échanges avec nos collègues seront possibles.

C'est par ce même document que nous avons appris qu'un nouveau système d'évaluation du travail serait en préparation. A ce jour, aucune discussion n'a eu lieu avec l'administration sur cette question en instance de traitement depuis l'année 2001.

Nous sommes quelque peu surpris par l'urgence que semble soudain montrer notre administration à vous informer d'un programme d'évaluation du travail dont elle n'a pas encore discuté les principes avec le syndicat, alors même qu'elle tarde à généraliser les plans de développement personnel, les PDP, qui devraient être le corollaire naturel de toute forme d'évaluation du travail. La perspective de carrière, la formation du personnel sont les clés vers l'excellence du service fourni par le personnel de cette maison, mes collègues, dont on nous répète à l'envi, qu'ils et elles sont la principale richesse de cette Organisation.

La protection de l'emploi, la qualité du contrat de travail, l'introduction douloureuse d'IRIS, la formation, l'évaluation du travail, la planification des carrières, autant de questions qui, si les mécanismes de négociation collective n'apportent pas les réponses adéquates, risquent de provoquer des réactions syndicales et de la base identiques à celles qui, en juin dernier, ont permis de défendre l'emploi de nos collègues à Abidjan.

Un autre dossier important se trouve sur votre ordre du jour et il concerne le Tribunal administratif de l'OIT, le TAOIT. Ce n'est pas la première fois que cette question vous est soumise.

Il s'agit d'un amendement qui vise à reconnaître aux syndicats et aux associations du personnel la possibilité de saisine directe dans des affaires portant atteinte à leurs propres droits tels que reconnus par des dispositions du Statut ou du Règlement du personnel applicable à l'organisation cliente du TAOIT, ainsi que du droit d'intervention pour toute autre association ayant des intérêts identiques.

Or la proposition qui vous est soumise ne parle malheureusement plus des promesses antérieures du Bureau, celle où le syndicat pouvait saisir le Tribunal des questions ayant trait aux droits que le Statut du personnel reconnaît à l'ensemble du personnel ou à une catégorie du personnel, alors que cette option bénéficiait d'un avis positif du Tribunal.

Ces dispositions sont donc très éloignées de ce que nous avons convenu avec le Conseiller juridique du Directeur général dont vous trouverez les détails dans le document GB.286/PFA/17/2 de la session du Conseil de mars 2003, faisant mention d'une «initiative du Bureau» concernant «les cas où: a) le syndicat estime qu'il est porté atteinte à ses droits ou prérogatives; et b) une décision réglementaire ou quasi réglementaire touche l'ensemble du personnel ou une ou plusieurs catégories particulières de personnel».

Nous avons déjà reçu des messages de représentants de syndicats et d'associations du personnel d'organisations clientes du TAOIT, notamment des deux grandes fédérations de représentants du personnel des Nations Unies, la FICSA et la CCISUA, qui critiquent vivement ce texte – y compris la réparation que certaines organisations voudraient voir payer d'avance par les syndicats pour bénéficier d'une protection contre l'arbitraire. Cette dernière option paraît tellement ridicule qu'on est surpris qu'elle vous ait été présentée.

Avant de conclure, nous souhaitons vous parler à nouveau du poste du conseiller juridique du syndicat. Notre syndicat dispose d'un secrétariat, qu'il finance intégralement, je dis bien intégralement avec les cotisations de ses membres, à l'exception d'un poste de secrétaire pour le fonctionnement des mécanismes de négociation collective.

Ce personnel a, jusqu'ici, toujours bénéficié de contrats du BIT, comme d'ailleurs les personnels travaillant pour les fédérations intersyndicales des Nations Unies bénéficient de contrats de l'ONU financés par ces fédérations. Au BIT, qui devrait pourtant montrer l'exemple, cette question est toujours en attente d'une solution, et notre conseiller juridique est toujours un travailleur avec un contrat précaire. Les résultats des débats sur cette question lors de notre dernière assemblée générale ont dégagé certaines orientations qui, espérons-le, permettront de poursuivre la discussion avec des représentants de l'administration jusqu'ici fort peu ouverts au dialogue sur un point pourtant essentiel de la liberté d'association – celui du droit de chaque syndicat de s'organiser comme il l'entend dans le cadre de la législation applicable, en l'espèce celle de la fonction publique internationale.

Notre administration parle maintenant d'éthique et a créé, sans d'ailleurs de représentation syndicale, un groupe de travail chargé de se pencher sur la question. Précarité de l'emploi, dérapages d'IRIS, recrutements et promotions sans transparence, immunité des gestionnaires incompetents, dégradation des conditions de travail, inégalité des chances et de traitement selon le genre et selon le mode de recrutement, les sujets sont nombreux que nous entendons soumettre à l'examen de ce groupe.

C'est donc avec l'espoir de progrès rapides que nous travaillerons à poursuivre un dialogue social qui se doit d'être exemplaire dans notre Organisation.

Merci pour votre attention.