

**STAFF UNION BULLETIN**  
**BULLETIN DU SYNDICAT**  
**BOLETIN DEL SINDICATO**



25 mars 2008

**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**

**(301ème session – mars 2008)**

Monsieur le Président,  
Monsieur le Directeur général,  
Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration,  
Chers collègues et vous tous qui êtes présents aujourd'hui,

Un jour, une femme avisée m'a dit: «Je sais ce que je sais mais je suis assez intelligente pour savoir qu'il y a beaucoup de choses que je ne sais pas.».

Encore relativement «nouveau» au BIT, quand j'ai été élu président du Syndicat du BIT je me suis vite rendu compte que je ne connaissais pas une grande partie de l'histoire des relations professionnelles au BIT. Je me suis donc efforcé, après m'être entretenu avec des collègues plus âgés et d'anciens fonctionnaires, de consulter les archives du Syndicat et de lire les numéros précédents du magazine *Union* afin de mieux comprendre l'histoire du Syndicat qui, dans deux ans, fêtera son 90<sup>e</sup> anniversaire.

Ainsi, j'y ai trouvé de nombreuses déclarations de présidents du Conseil d'administration. Ce qui m'a le plus surpris a été le fait que beaucoup des difficultés que le Syndicat connaît aujourd'hui sont analogues à celles auxquelles nos prédécesseurs ont été confrontés.

Je ne répéterai pas aujourd'hui les déclarations précédentes d'autres présidents. Je préfère centrer mon allocution sur cinq questions prioritaires qui permettront, je l'espère, aux membres de la commission, par leurs délibérations et décisions, d'aider le BIT et son personnel. En tant que Syndicat et en collaboration avec l'administration, nous agissons notamment dans ces cinq domaines dans le souci de parvenir à des résultats. Plusieurs questions sont directement liées à des documents qui vous ont été soumis pour examen.

## **1. Sûreté et sécurité sur le terrain (GB.301/PFA/19/1)**

Avant tout, la première préoccupation du Syndicat est sans aucun doute la sûreté et la sécurité des collègues sur le terrain.

Au cours des événements terribles du 11 décembre 2007, le BIT a perdu un collègue apprécié, M. Abderahim Hanniche et deux autres ont dû être hospitalisés en raison de leurs blessures. Je dois dire que l'ensemble du personnel qui était présent au moment de l'attentat a été gravement affecté. Tous n'ont pas demandé à ce moment-là une aide médicale ou d'un autre type mais, très vraisemblablement, elle sera nécessaire à l'avenir et les besoins à plus long terme de ces collègues sont dûment pris en compte actuellement.

Je souhaite ici rendre hommage à tous ceux qui ont pris contact avec notre personnel et leurs familles au lendemain de l'attentat à Alger.

Je dois tout d'abord exprimer ma gratitude à l'Unité de gestion des incidents critiques du Département de la sûreté et de la sécurité pour l'aide qu'elle a apportée. Cette unité a dépêché immédiatement deux conseillers très qualifiés qui sont restés sur place plusieurs semaines. Il est essentiel d'apporter des soins psychologiques aux survivants de ce type d'actes de violence. Voilà un exemple concret de l'utilité pour nos fonctionnaires en cas de besoin des ressources que vous approuvez aux fins du Système de gestion de la sécurité des organismes des Nations Unies.

Je souhaite aussi remercier nos collègues sur le terrain pour leur contribution exceptionnelle dans ces circonstances pénibles. Le fonctionnaire responsable du bureau de l'OIT à Alger a pris les devants et, aussitôt après l'attentat, a apporté une aide vitale sur place au gardien de sécurité et au personnel de secours. Avec le représentant envoyé par le Directeur général, il a réconforté la famille de Rahim, rendu visite aux membres du personnel qui étaient hospitalisés et fourni des informations et une assistance essentielle à toutes les personnes concernées. HRD, le bureau régional et CABINET ont tous contribué ensuite à la gestion de la crise.

En ces temps difficiles, nous jouissons d'une excellente relation de travail avec l'administration. Les désagréments de la vie quotidienne sont vite réglés et des informations utiles à tous les fonctionnaires concernés sont échangées tous les jours.

Comme l'attentat d'Alger l'a montré, les Nations Unies sont devenues une cible. Par conséquent, nos effectifs sont en situation de risque non seulement en raison de leur lieu de résidence et en ce qui concerne leurs biens, mais aussi parce qu'ils ont répondu à l'appel et qu'ils se sont engagés à défendre les idéaux et principes des Nations Unies.

Pour les questions d'action, le personnel du BIT est représenté par notre fédération internationale dans le Réseau interorganisations pour la gestion des mesures de sécurité. Nous avons pris l'engagement de renforcer cette présence et nous recherchons les moyens de soumettre des recommandations visant à renforcer la sûreté et la sécurité du personnel dans l'ensemble du système des Nations Unies. A cet égard, la question importante qui se pose pour le Syndicat est celle de savoir ce qu'il en est des effectifs recrutés à l'échelle locale en période de crise.

Ni les bombes ni les balles ne font de distinction entre les effectifs recrutés à l'échelle locale et ceux recrutés à l'échelle internationale. En situation de crise, les mécanismes de sûreté et de sécurité ne doivent pas non plus établir de distinction à cet égard. Bien sûr, l'amélioration des prestations visant les effectifs à l'échelle nationale a de lourdes conséquences en matière de ressources. Mais il est important, alors que le système global de sûreté et de sécurité sera réexaminé par le Secrétaire général, de combler les écarts et de traiter de la même façon les effectifs locaux et le personnel recruté à l'échelle internationale.

L'élément essentiel de la sécurité du personnel est la formation. Nous nous félicitons que les représentants du Syndicat soient systématiquement invités à toutes les sessions de formation organisées dans les régions et au siège. Des sessions visant spécifiquement les représentants du personnel, conjointement avec les réunions régionales du Syndicat du personnel, sont en cours de préparation.

Nous nous félicitons aussi que les projets de coopération technique soient mentionnés dans le document que le Bureau a soumis à la commission. La question de l'inobservation des Normes minimales de sécurité opérationnelles dans «plusieurs» bureaux de projets a aussi été portée à l'attention du Syndicat. Combien de nos bureaux de projets respectent pleinement ces normes? Combien respectent les Normes minimales de sécurité, y compris les normes de sécurité en cas d'incendie? Nous estimons que tous les bureaux de l'OIT devraient observer ces normes afin que les effectifs qui assurent des services le fassent dans des conditions aussi sûres que possible.

Nous souhaiterions aussi qu'il y ait un système pour s'occuper des problèmes qui peuvent se poser lorsqu'un bureau doit être temporairement transféré ou fermé, pour des raisons de sécurité ou pour d'autres motifs. Ce système pourrait prévoir la mise en œuvre d'un «programme social» – selon des critères négociés préalablement et non au cas par cas – lorsque le BIT est confronté à une crise, afin de gérer le processus de transfert, qui est en soi difficile et éprouvant, de façon aussi ordonnée que possible.

## **2. Réexamen de la structure extérieure de l'OIT (GB.301/PFA/4)**

La deuxième question que je souhaiterais soulever est celle du réexamen de la structure extérieure de l'OIT (GB.301/PFA/4). Là aussi, je ne veux pas consacrer trop de temps aux aspects théoriques de la question. Je préfère au contraire me concentrer sur la forme des consultations et sur les incidences concrètes à l'avenir de la proposition de restructuration des effectifs du BIT.

Le Syndicat, ici à Genève, a pu communiquer aux consultants ses vues sur le réexamen de la structure extérieure. Pendant cet entretien, nous les avons encouragés à consulter aussi nos représentants dans les bureaux extérieurs, où ils devaient se rendre, et avons proposé d'organiser si nécessaire des réunions à cette fin.

Malheureusement, selon les informations que nous avons reçues de notre structure de représentation sur le terrain, le plus souvent ces entretiens n'ont pas eu lieu. Les quelques personnes qui ont pu rencontrer les consultants nous ont signalé que les réunions n'avaient pas été prévues initialement dans le cadre de la mission, que le

personnel avait dû participer à ces réunions avec la direction, ou que les réunions avaient été extrêmement brèves. Il est regrettable que, dans la grande majorité des cas, les consultants n'aient pas été en mesure de recueillir les vues des représentants locaux du Syndicat, lesquelles constituent une source essentielle d'information pour analyser la structure et le fonctionnement des bureaux extérieurs de l'OIT.

Le Syndicat a contacté ses représentants régionaux, dont les suggestions ont été rassemblées dans un document qui souligne les principales préoccupations du Syndicat au sujet d'une réforme de la structure extérieure. Les principales questions qui ont été soulevées sont entre autres les suivantes:

- 1) *Préserver* la sécurité de l'emploi dans tous les bureaux et dispenser aux effectifs en poste la formation nécessaire pour de nouvelles fonctions, en se souciant tout particulièrement des effectifs recrutés à l'échelle locale.
- 2) *Améliorer* l'utilisation des contrats de travail au Bureau et ne pas accroître l'emploi précaire.
- 3) *Rechercher* les possibilités de formation, d'évolution des carrières et de mobilité des effectifs des services généraux et des fonctionnaires nationaux, en particulier dans les cas où le statut des bureaux de l'OIT pourrait changer.
- 4) *Promouvoir* l'égalité de traitement entre les effectifs affectés à la coopération technique et le personnel relevant du budget ordinaire, en commençant par les questions de recrutement.
- 5) *Accroître* la responsabilisation des supérieurs hiérarchiques et des responsables d'unités techniques en définissant clairement les responsabilités.
- 6) *Consulter* les représentants du Syndicat à tous les niveaux pendant le réexamen de la structure extérieure.
- 7) *Dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies* qui est ressentie partout sur le terrain, l'OIT doit promouvoir l'harmonisation à la hausse, et non à la baisse, des conditions de travail.

Le Syndicat est favorable à une présence de l'OIT plus efficace et, si nécessaire, plus souple. Toutefois, nous devons veiller à ce que cela ne compromette pas la sécurité et la performance des effectifs. Par exemple, le recrutement d'une équipe de coordonnateurs nationaux qui, selon le document, peut être «décidé ou interrompu en fonction des besoins» ne devrait pas avoir lieu avant que le Syndicat n'ait analysé pleinement la situation de l'équipe en place de coordonnateurs nationaux et les problèmes auxquels elle est confrontée.

La mention qui est faite d'un accroissement de la proportion des effectifs des services organiques par rapport à ceux des services généraux est aussi préoccupante. Selon les chiffres du Syndicat, alors que le nombre total des effectifs des services organiques reste relativement stable depuis 1998, nous avons déjà constaté une baisse de 16 pour cent des effectifs des services généraux, cette baisse sur le terrain étant à peine inférieure à celle enregistrée au siège.

Affirmer qu'une baisse de la proportion des effectifs des services généraux par rapport aux effectifs des services organiques est «souhaitable» en soi, sans procéder à

une analyse approfondie des besoins et des ressources disponibles dans un bureau donné, ne convient pas au personnel des services généraux, lequel considère que son travail est dévalué et que ses perspectives de carrière sont limitées. Cela ne convient pas non plus aux effectifs des services organiques: beaucoup d'entre eux travaillent au maximum de leurs capacités et dépendent de l'aide professionnelle de leurs collègues des services généraux pour s'acquitter de leur tâche. Cela ne convient pas non plus aux supérieurs hiérarchiques qui sont forcés de diminuer les effectifs et de compter sur les collègues restants pour effectuer le surplus de travail.

Le Syndicat s'est félicité d'avoir pu examiner préalablement le document en question avec des représentants de CABINET et de HRD. Nous espérons sincèrement que cet échange sera le début d'un dialogue constant entre le Syndicat – y compris ses représentants sur le terrain – et l'administration. Beaucoup reste à faire pour examiner et discuter les mesures concrètes proposées dans le document du Bureau, et pour procéder à des consultations à ce sujet. Nous espérons que les directives concernant la gestion des processus de changement et de restructuration, qui ont été établies après des mois de négociation, seront appliquées à bon escient à cet égard et, quoi qu'il en soit, lorsque nous sommes confrontés à une restructuration.

### **3. *Tribunal administratif de l'OIT***

A propos du document dont vous êtes saisis sur le Statut du Tribunal administratif de l'OIT, qui porte notamment sur l'organisation de procédures orales, le Syndicat attire votre attention sur le fait que l'amendement proposé, comme le document du Bureau l'indique justement, s'inscrit dans un vaste débat sur la nécessité de réformer et de moderniser le Tribunal.

Il s'agit d'envisager la possibilité pour les syndicats et associations de personnel de saisir directement le Tribunal, comme c'est le cas depuis des années dans la majorité des Etats Membres, chaque fois que nous nous heurtons à une remise en question de nos droits syndicaux.

Ce principe, qui a déjà été négocié avec l'administration et approuvé, est repris dans une clause de l'Accord collectif sur la prévention et le règlement des différends. Cette clause pourra entrer en vigueur lorsque vous aurez approuvé l'amendement proposé en mars 2005 (GB.292/PFA/20/2) et lorsque la Conférence l'aura adopté.

Vous représentez les principaux acteurs mondiaux des relations professionnelles et, en cette qualité, vous avez la possibilité de résoudre ce problème. Si vous décidez de ne pas le faire aujourd'hui, vous pourriez peut-être demander que vous soit présenté un document sur la question lors de votre prochaine session.

Nous comptons sur votre appui pour permettre la pleine application de l'une des rares conventions collectives qui existent dans la fonction publique internationale.

#### **4. Recrutement et sélection/RAPS**

Bien que vous ne soyez saisis d'aucun document particulier sur la question du recrutement et de la sélection ni du Système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS), il s'agit d'une question brûlante pour le personnel du BIT et bien sûr pour son Syndicat.

Au départ, le RAPS a été présenté comme un moyen de simplifier les procédures de recrutement et de placement dans le souci de répondre aux besoins de personnel de l'Organisation tout en aidant les fonctionnaires à équilibrer leur vie professionnelle et familiale. Il s'agissait – et il s'agit toujours – de faciliter la planification des successions, la gestion des talents et l'organisation des carrières, ainsi que de permettre une prospection efficace réalisée en temps opportun.

Pour le Syndicat, la priorité est de veiller à ce que le nouveau système confère davantage de transparence et d'impartialité au processus de recrutement et de sélection. C'est pourquoi il a renégocié avec l'administration l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs. Nous avons signé un accord-cadre l'année dernière et travaillons actuellement sur les procédures détaillées, que nous espérons avoir arrêtées avant la prochaine session du Conseil d'administration.

Quant au RAPS lui-même, le Syndicat du personnel a exprimé au début de l'année son inquiétude sur plusieurs points. Je tiens à souligner ici que ces causes d'inquiétude semblent avoir été largement prises en compte par nos collègues de HRD. Nous espérons avoir l'occasion, comme nous l'avons demandé, de réexaminer le processus dans son ensemble avec HRD, à l'issue du premier exercice.

Pour l'avenir, il serait probablement très intéressant et très utile qu'un représentant du personnel soit directement associé à la mise en œuvre de la nouvelle stratégie des ressources humaines. Par exemple, la présence d'un représentant du personnel lors de l'analyse des effectifs qui a lieu entre HRD et la direction avant le lancement du RAPS inciterait peut-être le personnel à adhérer plus volontiers au processus, serait un gage de transparence et permettrait peut-être au Bureau de remédier à certains statuts précaires.

#### **5. Conseiller juridique du Syndicat du personnel**

Dans son travail sur toutes les questions que je viens d'évoquer – et sur beaucoup d'autres – notre comité s'appuie sur un secrétariat dévoué et extrêmement compétent, et en particulier sur notre conseiller juridique.

Bien que, au début de mon intervention, j'ai annoncé que je ne répéterai pas ce qu'ont dit les précédents présidents du Syndicat, j'implore maintenant votre indulgence car je vais vous parler d'un problème déjà évoqué par mes trois prédécesseurs immédiats mais qui, en quatre ans, n'a toujours pas été résolu.

Pour cela, il faut que je revienne à nouveau sur l'histoire du dialogue social au sein du Bureau. Certes, les relations du Syndicat avec l'administration ont connu des hauts et des bas, mais c'est dans la nature même des relations professionnelles.

Par chance, et je suis très heureux de pouvoir vous le dire, le dialogue avec l'administration du BIT reste bien vivant. Nous ne sommes pas toujours d'accord sur tout mais nous résolvons nos divergences d'opinion en respectant les règles. D'ailleurs, il a fallu attendre l'actuel Directeur général pour que certaines règles de négociation collective soient établies au Bureau.

Nous avons donc maintenant envers nos membres et envers l'ensemble du personnel du BIT l'obligation de défendre notre droit de négocier collectivement. Le Syndicat du personnel du BIT a engagé un conseiller juridique en 2003. A cette époque, ses avis au Comité du Syndicat du personnel ont porté sur la question de la négociation collective ou sur l'orientation de l'action syndicale et il a participé à la gestion des revendications dans le cadre de l'Unité de soutien légal du Syndicat.

Ce que nous demandons, c'est un contrat d'emploi régulier et officiel du BIT pour notre conseiller juridique.

Un tel contrat est nécessaire parce que, étant dans la fonction publique internationale, nous ne pouvons placer le Syndicat sur la juridiction d'un Etat Membre. Ce fait a été confirmé dans un récent jugement du Tribunal administratif de l'OIT, selon lequel: «Dans de nombreux pays, d'autres formalités sont exigées, y compris parfois un enregistrement conforme à la législation nationale pertinente. Ces dispositions législatives ne peuvent s'appliquer à une association ou à un syndicat du personnel dont les membres ne peuvent être que des fonctionnaires internationaux.».

Le cadre juridique dans lequel s'inscrivent la relation d'emploi et les relations professionnelles au sein du BIT est déterminé par les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, les décisions de la Commission de la fonction publique internationale et du Conseil d'administration, le Statut du personnel, les conventions collectives et la jurisprudence du Tribunal.

Compte tenu de la singularité de cette situation:

- à l'exception du conseiller juridique, le Syndicat engage depuis quarante ans le personnel de son propre secrétariat avec des contrats du BIT;
- dans toute la fonction publique internationale, de nombreux autres syndicats, associations et fédérations utilisent également les contrats de leurs institutions pour leur personnel;
- le BIT a autorisé des entités indépendantes à exercer leurs activités en son sein et à engager leur personnel au moyen de ses contrats.

Aujourd'hui, du fait même de cette situation très particulière, le Syndicat doit pouvoir engager du personnel en vertu d'un contrat d'emploi juridiquement reconnu au sein de la fonction publique internationale, via l'Organisation internationale du Travail.

Soyons clair: le Syndicat ne demande pas au BIT de faire office d'employeur. Il est disposé à négocier avec la direction les obligations qu'il pourrait assumer au nom de son propre personnel.

Le Syndicat conservera son indépendance en finançant le poste de conseiller juridique à l'aide de ses propres fonds, qui proviennent des cotisations de ses membres, conformément aux décisions prises démocratiquement par ses assemblées générales annuelles.

Nous souhaitons sincèrement que ce problème trouve très rapidement une solution.

Je vous remercie de votre attention.

---