

STAFF UNION BULLETIN
BULLETIN DU SYNDICAT
BOLETIN DEL SINDICATO



21 novembre 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**

(303^e session – novembre 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,

La semaine dernière, les Etats-Unis d'Amérique, le pays dont je suis originaire, ont élu leur premier Président afro-américain. Ce fait a été évoqué à plusieurs reprises devant le Conseil d'administration. Le nouveau Président, M. Barack Obama, s'est exprimé avec beaucoup d'éloquence. Ma seule préoccupation aujourd'hui est que vous vous attendiez à ce que *tous* les Américains fassent preuve d'un tel niveau d'éloquence, et je ne peux qu'espérer ne pas trop vous décevoir.

Les élections, qui doivent avoir lieu la semaine prochaine au Conseil d'administration, nous amènent à réfléchir aux changements opérés sous l'égide de notre Directeur général au cours des dix dernières années. Dans le concept de «travail décent» qu'il a introduit, il entend recouvrir tous les espoirs et aspirations des travailleurs et employeurs du monde entier ainsi que les idéaux de l'OIT elle-même. Il a soutenu la cause de l'égalité entre les sexes comme aucun de ses prédécesseurs ne l'avait fait. Il s'est fait le défenseur de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable qui reconnaît le rôle crucial que doivent jouer la liberté syndicale et la négociation collective si l'on veut atteindre les objectifs stratégiques de l'OIT.

En matière de négociation collective, le Directeur général a fait acte de pionnier en signant un accord collectif qui demeure encore le seul dans l'histoire de la fonction publique internationale. S'inspirant de l'exemple de l'OIT, un certain nombre d'organisations du système des Nations Unies tendent désormais à s'appuyer sur leurs propres comités de négociations paritaires plutôt que de recourir à des mécanismes purement consultatifs. Etant donné la spécificité du mandat de l'OIT, celle-ci *se doit* de servir d'exemple à l'ensemble du système commun en matière de relations entre le personnel et la direction.

Or, si nous jetons un regard critique sur les relations entre le personnel et la direction du BIT, force est de constater qu'il reste encore beaucoup à faire.

A l'heure où vous-mêmes, les membres du Conseil d'administration, renouvez au Directeur général votre confiance, pour ma part, en tant que représentant du personnel du BIT, je souhaiterais inviter celui-ci à œuvrer avec les représentants du personnel pour résoudre les problèmes les plus pressants qui risquent d'affecter le bon fonctionnement du Bureau à l'avenir.

Rétablir une culture de la négociation collective au BIT

L'un des obstacles majeurs qui doit être surmonté est la pleine application et le respect des accords collectifs qui ont été signés par l'administration.

En mars 2000, le Directeur général et celui qui était alors président du Syndicat ont signé un accord de reconnaissance et de procédure. Aux termes de cet accord, le Bureau s'engageait à promouvoir les principes et droits consacrés dans les conventions n^{os} 87, 98 et 151 et dans l'article 20 de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Ce document reflétait l'intention commune du Bureau et du Syndicat de travailler de concert dans un esprit de partenariat, en toute bonne foi et dans un respect mutuel. Il appelait au dialogue social afin que l'ensemble des membres du personnel puissent exercer une influence sur l'évolution de l'Organisation et il imposait le devoir de négocier de bonne foi les conditions d'emploi au sens le plus large du terme.

Des efforts doivent être faits pour mieux appliquer les dispositions de l'accord de reconnaissance et de procédure.

Malgré les demandes réitérées du Syndicat à la suite de deux exercices pilotes, l'accord collectif sur les plans de développement personnel n'a jamais été mis en œuvre.

Cela fait déjà plusieurs années maintenant que l'accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs est en cours de révision. Comme le signale le rapport annuel sur la stratégie en matière de ressources humaines qui vous est soumis, le Syndicat a suspendu les négociations sur le nouvel accord en attendant l'issue d'un cas dont il a saisi le groupe d'examen, qui est l'organe compétent en matière de différends collectifs.

Notre action était motivée par les changements unilatéraux apportés aux procédures de recrutement et de sélection dans le cadre du système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS), en violation des dispositions de l'accord collectif en vigueur. La décision de suspendre les négociations n'a pas été prise à la légère et faisait suite à un certain nombre de tentatives de la part du Syndicat de résoudre ce différend.

Le Syndicat se félicite des conclusions du groupe d'examen, qui apportent d'importants éclaircissements. Nous demeurons confiants que ses conseils ouvriront la voie à la reprise des négociations dans le cadre desquelles les deux parties pourront s'engager à conclure un accord collectif et à le respecter. Voilà un exemple manifeste d'un cas dans lequel si, au lieu d'être opérés de manière unilatérale, ces changements avaient fait l'objet au préalable de négociations, nous aurions pu être en mesure de prévenir certains des problèmes qui surgissent aujourd'hui, certains membres du personnel soulevant des questions quant à l'objectivité et à la transparence des procédures.

Dans d'autres domaines, qui ont trait aux conditions de travail, le Syndicat n'est parfois informé ou consulté qu'à un stade très tardif. Ainsi, sur les très importants sujets que sont la gestion des performances et la mobilité du personnel, qui ailleurs dans le système des Nations Unies ont fait l'objet de discussions très approfondies dès le départ, ici, au BIT, les consultations ont commencé une fois que l'élaboration des politiques en était déjà à un stade très avancé et juste avant qu'elles ne soient adoptées. Le fait d'être consultés si tardivement dans le processus d'élaboration des politiques limite à l'évidence nos possibilités d'action car – et ce n'est pas le moindre problème – il est difficile d'analyser les textes de manière approfondie ou de consulter nos organes représentatifs.

Malgré ces problèmes, des progrès ont été réalisés, et nous nous devons de le reconnaître et de marquer notre appréciation quand cela se produit. Ainsi, le Syndicat et l'administration ont progressé sur le sujet de la politique contractuelle qui, nous l'espérons, mettra un terme à l'emploi précaire au Bureau grâce à l'adoption d'une approche qui conjugue de manière équilibrée flexibilité et sécurité.

Une autre avancée digne d'être mentionnée est la politique concernant le congé d'adoption que vous examinerez au cours de cette session. Nous relevons que cette politique aurait pu être adoptée lorsqu'elle a initialement été présentée il y a deux ans à la Commission du programme, du budget et de l'administration si elle avait fait l'objet de négociations à ce moment-là. Néanmoins, je peux témoigner de ce que la proposition dont vous êtes saisis constitue un compromis négocié et une politique plus logique que celles qui sont en vigueur ailleurs dans le système commun. Il s'agit là d'un exemple positif de ce à quoi peuvent aboutir des négociations menées de bonne foi.

Deux questions dont vous n'êtes pas saisis lors de cette session, à savoir la question du Statut du Tribunal administratif de l'OIT, dont l'examen a été reporté au mois de mars prochain, et celle de l'examen de la structure extérieure qui a fait l'objet d'une discussion dans le cadre de la Commission de la coopération technique au début de la semaine, auront de toute évidence des répercussions importantes pour le personnel du BIT.

Ce dernier sujet a fait l'objet de discussions entre le Syndicat – et, en particulier, nos représentants titulaires dans les régions – et un représentant du Cabinet du Directeur général, et cela a été très apprécié. Ce fut une excellente occasion pour les représentants du personnel des bureaux extérieurs d'apporter leurs contributions et de faire connaître leurs préoccupations, car les consultants chargés de l'étude initiale sur la structure extérieure n'avaient ni consulté ni même rencontré les représentants du personnel dans la plupart des bureaux extérieurs.

Nous espérons que nous participerons à toutes les consultations qui auront lieu avant la présentation de ces deux questions à cette commission en mars prochain.

Un conseiller juridique pour le Syndicat du personnel

La liberté syndicale est un élément essentiel pour la promotion de la négociation collective, quel que soit le lieu de travail. Or la liberté syndicale, c'est notamment le droit pour le syndicat d'organiser sa gestion et son activité et de formuler son programme d'action.

J'ai le pénible devoir de vous informer une fois encore que le Syndicat est toujours empêché, malgré les démarches nombreuses entreprises à ces fins depuis quatre ans, d'assurer à son conseiller juridique la protection découlant d'un contrat de travail adéquat. Je vous épargnerai ici les détails du problème, déjà abordé par mes prédécesseurs et moi-même dans les déclarations adressées à la commission de ces dernières années, mais je souhaite revenir sur quelques éléments comme suit:

- Le Syndicat du personnel a embauché son conseiller juridique en 2003; celui-ci n'a plus de contrat depuis 2004.
- Le conseiller juridique fournit au Syndicat du personnel des avis et analyses spécialisés, il participe à la préparation des négociations collectives, il examine les propositions relatives aux décisions stratégiques et il assiste les membres du personnel aux fins du règlement des différends.
- Compte tenu des particularités de la fonction publique internationale, le Syndicat du personnel estime que le recours à un conseiller juridique attitré, connaissant bien les règlements et institutions très spécifiques du BIT, est essentiel pour protéger et défendre les intérêts du personnel.

- Comme le Tribunal administratif de l'OIT l'a confirmé dans un jugement récent, le principe de l'indépendance de la fonction publique internationale empêche qu'un syndicat comme le nôtre s'enregistre dans un Etat Membre ou qu'il recrute du personnel en vertu de contrats de travail relevant d'une législation nationale. Le Syndicat du personnel du BIT ne peut donc engager son conseiller juridique que dans le cadre juridique d'un contrat du BIT en bonne et due forme.
- Le problème met en jeu un principe fondamental, le droit des fonctionnaires du BIT à la liberté d'association, qui est consacré par la convention n° 87, et, plus particulièrement, le droit du Syndicat du personnel de recruter son personnel.
- On trouve des précédents au sein du BIT et ailleurs. C'est la première fois que l'administration refuse d'établir un contrat pour une personne embauchée par le Syndicat du personnel. Les organes représentant le personnel dans d'autres organisations internationales ont pu embaucher sans difficulté pour pourvoir ce type de poste. En outre, plusieurs autres organes indépendants ou quasi-indépendants au sein du BIT emploient du personnel sur la base de contrats du BIT.

Je rappelle une fois encore que, dans cette affaire, le Syndicat du personnel *ne demande pas* au BIT de jouer le rôle de l'employeur; le poste doit être financé par les cotisations de nos membres.

Ce que le Syndicat du personnel *demande*, c'est une solution négociée qui garantisse des conditions d'emploi adéquates à son conseiller juridique. Nous sommes convaincus qu'il est possible de parvenir à une solution respectant le principe de la liberté syndicale appliqué au Syndicat du personnel, sans conséquences financières pour l'administration du BIT.

Sécurité et sûreté du personnel

Par l'intermédiaire de la fédération internationale dont il relève, le Syndicat du personnel du BIT a renforcé ses activités relatives à la sécurité et la sûreté du personnel. Après l'attentat d'Alger du 11 décembre 2007, nous nous sommes appliqués à intervenir activement en faveur d'une politique de sécurité, convaincus qu'il fallait éviter par tous les moyens qu'une telle tragédie ne se reproduise. Nous sommes parvenus à faire entendre notre voix à l'échelon interinstitutions et avons noué de bonnes relations de travail avec l'unité du siège chargée de la sécurité sur le terrain. Nous souhaiterions à ce titre jouer d'un rôle consultatif plus important dans les travaux visant à transposer dans la pratique du BIT les règles élaborées avec notre contribution à l'échelon interinstitutions.

Nous savons que le Bureau engage particulièrement sa responsabilité lorsqu'il envoie des fonctionnaires internationaux et leur famille sur le terrain. Cependant, les fonctionnaires recrutés localement ne devraient pas, du simple fait qu'ils exercent leurs fonctions dans le pays dont ils ont la nationalité, être privés de bon nombre des prestations offertes à leurs collègues recrutés sur le plan international. Notre objectif, c'est donc la suppression de toutes les barrières *artificielles* entre des collaborateurs qui sont confrontés aux mêmes risques parce qu'ils servent sous le même drapeau, celui des Nations Unies, celui de l'OIT.

Pour bien montrer que la discrimination que j'évoque a des conséquences très concrètes pour le personnel local sur le terrain, je vais vous présenter le cas de Roger, un fonctionnaire en poste dans une zone en conflit en Afrique.

Roger travaille pour un projet du BIT, à plus de 2 000 kilomètres de chez lui, de sa famille, de son réseau social, dans une région où les problèmes de sécurité sont importants.

A son lieu d'affectation, le personnel local reçoit une prime de risque représentant un cinquième de celle qui est versée au personnel international. De leur côté, les fonctionnaires recrutés sur le plan international ont droit à un congé de détente, au remboursement des frais liés à l'embauche d'un personnel de sécurité privée, et ils doivent résider dans une zone spéciale

créée par les institutions des Nations Unies, dans laquelle des forces de police et le personnel de sécurité des Nations Unies assurent leur protection. Généralement, les membres du personnel recruté localement ne peuvent prétendre à un tel niveau de protection car le coût du logement dans les zones sécurisées dépasse largement leurs moyens.

L'insécurité est bien réelle. Maintenant que l'ONU a été accusée de favoriser l'une des parties en présence et que le conflit prend de l'ampleur dans la région, le personnel local résidant en dehors de la zone de sécurité craint les représailles, à juste titre certainement, parce qu'il travaille pour les Nations Unies.

Des fonctionnaires du BIT comme Roger, il y en a bien sûr beaucoup, qui accomplissent leur mission pour le compte de l'Organisation dans un contexte mondial toujours plus marqué par l'insécurité. On se souviendra ainsi que, sur les 270 fonctionnaires des Nations Unies tués dans des attentats depuis 1992, 80 pour cent étaient recrutés localement. Nous saluons à ce titre le rapport Brahimi, qui fait le point des questions de sécurité affectant le personnel des Nations Unies comme suite à l'attentat d'Alger. Ce document conclut à une différence de traitement entre personnel national et personnel international et invite les institutions des Nations Unies à s'attaquer à ce problème par une action en amont.

Alors que le BIT renforce son personnel sur le terrain, lançant des projets et activités dans des lieux toujours plus exposés, il est essentiel que le Bureau se mette à niveau avec les meilleures pratiques des autres institutions, fonds ou programmes en matière de sécurité. Il faut qu'une équipe de spécialistes de la sécurité assure le suivi et l'appui nécessaires à la présence de l'OIT dans le monde, en formulant des avis à l'intention des responsables des activités sur le terrain au plus haut niveau.

Les difficultés sur lesquelles j'appelle votre attention aujourd'hui sont de taille et ne pourront pas être réglées du jour au lendemain. Je n'en suis pas moins convaincu qu'avec du dévouement, de la persévérance et la volonté de travailler dans un esprit de partenariat, dans la bonne foi et dans le respect mutuel, nous parviendrons à en venir à bout. Le Syndicat du personnel n'épargnera aucun effort pour parvenir à cet objectif et espère que l'administration est aussi déterminée à faire en sorte de renouer avec la culture de la négociation collective au sein de l'OIT, organisation qui promeut justement le dialogue social et la négociation collective partout dans le monde.

Merci de votre attention.
