

STAFF UNION BULLETIN
BULLETIN DU SYNDICAT
BOLETIN DEL SINDICATO



19 mars 2009

**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**

(304^e session – mars 2009)

Monsieur le président, Messieurs les vice-présidents travailleur et employeur, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration, Monsieur le Directeur général, ainsi que toutes les personnes rassemblées ici aujourd'hui ou qui suivent les débats sur l'Internet.

Dans ses remarques préliminaires à l'examen des propositions de programme et de budget, le Directeur général a beaucoup parlé de la crise financière. Le personnel du BIT est pleinement conscient de la nécessité de réorienter et de recentrer nos travaux pour répondre à la crise, car nous sommes nombreux à rechercher des solutions équitables et inscrites dans la durée.

Dans ses remarques, le Directeur général a également appelé les partenaires sociaux à participer activement à la recherche de solutions viables. Il a insisté sur le rôle clé du dialogue social en temps de crise.

En tant que président du Comité du Syndicat du personnel, je ne peux que me féliciter de ces propos, et j'espère que cette participation active à la recherche de solutions s'applique aussi à l'OIT.

Toutefois, en période de changement et de crise, l'information, la concertation et la négociation deviennent encore plus indispensables. Pour répondre à la crise financière – mais aussi pour mieux servir les mandants –, nous sommes pleinement ouverts au changement.

Mais pas à n'importe quel prix. La crise actuelle et les changements qu'elle nous impose en tant que pays ou en tant qu'organisation ne justifient pas une réaction précipitée. Et la négociation ou la concertation avec les représentants des travailleurs est encore plus importante pour assurer l'équilibre entre la souplesse requise par le Bureau et les préoccupations, les intérêts et les droits du personnel.

Naturellement, il faudrait sans doute faire bouger les choses plus rapidement, et le Syndicat s'est déjà engagé devant le Directeur général et le Bureau dans son ensemble à se mobiliser rapidement et à consacrer pleinement ses ressources à la recherche de solutions. Nous préférons de loin utiliser constructivement notre énergie et nos modestes moyens pour répondre au plus tôt aux préoccupations du personnel plutôt que de les épuiser dans un conflit portant sur des changements déjà décidés.

A cet égard, le Syndicat ne doit donc pas être considéré comme un obstacle, mais comme un partenaire dynamique dans la recherche de solutions aux problèmes du personnel.

Je sais que nombre d'entre vous sont conscients des difficultés soulevées par les propositions d'amendement au Statut du personnel qui figurent à l'ordre du jour de la commission PFA au cours de la présente session.

Ces amendements ont suscité de vives préoccupations parmi les membres du personnel, qui ont prié le syndicat de faire résolument le nécessaire pour saisir l'Administration de cette question, et de faire appel à vous, les membres du Conseil d'administration, pour trouver une solution.

Il a fallu au Syndicat un certain temps pour répondre à cette demande. Nous n'en sommes pas arrivés à devoir convoquer dans l'urgence une assemblée générale extraordinaire. De fait, des initiatives ont été prises en vue d'engager des négociations sur cet article, conformément à l'engagement pris par le Syndicat et l'Administration en 2000, lors de la signature de l'accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs.

Les propositions initiales ayant été développées sans avoir fait l'objet d'une négociation, et sans qu'un dialogue de fond ait été engagé, tant sur les propositions du Bureau que sur les contre-propositions du syndicat, ce dernier s'est trouvé dans l'impossibilité de jouer son rôle – son rôle statutaire – qui est de défendre les droits et les intérêts des membres du personnel.

Cela dit, je juge très encourageantes les récentes initiatives des deux parties. Suite à une série d'entretiens informels et, dans certains cas, particulièrement fructueux entre les responsables du Syndicat et les représentants de l'Administration, il semble que l'on soit désormais dans une situation plus propice à la recherche d'une solution.

Le Syndicat se félicite des ouvertures qui ont été réalisées et de la souplesse dont ont fait preuve les membres du Conseil d'administration en permettant aux deux parties d'engager des discussions. La question est certes complexe, et il reste encore bien du chemin à parcourir avant de parvenir à un accord, mais nous espérons pouvoir vous présenter prochainement une nouvelle proposition.

Il va probablement sans dire que cette question est suivie de très près par les membres du personnel dans le monde entier. Le personnel attend beaucoup de nous – tant du Syndicat que du Bureau. Dans un souci de transparence, nous avons régulièrement tenu le personnel au courant de l'évolution de la situation.

Outre cette problématique bien précise, le syndicat souhaiterait également soulever quelques questions concernant le réexamen de la structure extérieure de l'OIT. Je vais délibérément limiter mon propos à trois thèmes: la sécurité de l'emploi, les situations

d'emplois précaires et, comme je l'ai indiqué précédemment, la mobilité. Permettez-moi d'aborder brièvement chacun de ces points.

Dès que les consultants ont commencé leur travail, en 2007, le Syndicat a fait savoir que la protection de la sécurité de l'emploi serait pour lui la question prioritaire, eu égard au réexamen de la structure extérieure de l'Organisation. Nous nous félicitons d'apprendre de l'Administration que tout sera fait pour que les pertes d'emploi potentielles «soient aussi proches que possible de zéro». Les propositions concernant la possibilité d'une reconversion ou d'une réaffectation, en particulier pour les membres du personnel qui risqueraient sinon de devoir quitter l'Organisation, sont à cet égard primordiales.

Le Syndicat a également demandé des informations – notamment des estimations précises et, si possible, des projections – sur l'incidence du réexamen de la structure extérieure sur le plan social et sur le plan humain. Il est satisfaisant de savoir que ce qui est visé ait une incidence «proche de zéro» sur le personnel, mais ce dernier tient beaucoup à savoir ce que recouvre précisément cette formule.

Etant donné la rapide expansion du programme de coopération technique du Bureau et l'utilisation de plus en plus fréquente – parfois à mauvais escient – des contrats de coopération technique au sein du Bureau – contrats qui comportent de sérieuses restrictions pour le statut et la carrière de leurs titulaires – il est nécessaire d'apporter à cette question du réexamen de la structure extérieure une attention toute particulière. Nous avons formulé, de manière officielle mais aussi de façon informelle, un certain nombre de suggestions visant à assurer une égalité de traitement entre les membres du personnel qui relèvent du budget ordinaire et ceux qui peuvent être amenés à travailler pour le Bureau dans le cadre de contrats de coopération technique de cinq, dix ou quinze ans.

La proposition concernant l'augmentation du nombre de coordonnateurs nationaux constitue également un motif de préoccupation. Les coordonnateurs nationaux ont un statut unique au sein du Bureau et, pour autant que je sache, sans équivalent dans le système commun des Nations Unies. Les fonctionnaires en question sont titulaires de contrats d'emploi avec l'OIT mais n'en sont pas moins exonérés d'une grande partie des dispositions du Statut du personnel.

Il est précisé dans le document que la création et la suppression des postes de coordonnateurs nationaux seront dictées par les besoins des programmes et l'état des ressources financières. Cependant, comme nous l'avons déjà indiqué et comme nous le répétons une fois encore, il est impératif, avant d'envisager une augmentation de ce type de contrats – qui, de notre point de vue, ne parviennent pas à établir un équilibre satisfaisant entre la flexibilité et l'indispensable sécurité de l'emploi – de procéder à un examen des règles qui régissent les conditions de service des coordonnateurs nationaux.

Il convient également d'examiner la question du réexamen des attributions des fonctionnaires des services généraux et des fonctionnaires nationaux sur le terrain, afin de s'assurer que leur grade correspond au travail effectivement accompli.

En ce qui concerne la mobilité, l'Administration a à plusieurs reprises souligné le lien entre les propositions d'amendements à l'article 4.2 du Statut du personnel et le

réexamen de la structure extérieure. Sur ce point, notre accord est total. Je vais peut-être répéter ces derniers mots, afin que vous puissiez constater que nous ne sommes pas systématiquement en désaccord avec l'Administration.

Je vais terminer par un propos différent, dont je suppose qu'il rencontrera également l'approbation de l'Administration. Nous ne sommes pas ici en tant que cogestionnaires. Nous reconnaissons pleinement que là n'est pas notre rôle – et nous ne souhaiterions pas d'ailleurs que ce le soit.

Cependant, dans une époque où l'évolution s'accélère, dans une période de crise, nous estimons que tout examen de questions relatives aux termes et conditions de travail ne peut que bénéficier au plus haut point de la participation des représentants du personnel, et cela dès les premières phases du processus. C'est vraisemblablement la raison pour laquelle le rôle de défense des intérêts du personnel qui incombe au Syndicat du personnel est consacré par le Statut du personnel lui-même.

Une fois encore, nous espérons que le dialogue qui vient de s'ouvrir avec l'Administration va ouvrir des voies qui permettront non seulement de trouver une issue au différend actuel, mais, en cas de réussite, de rétablir la confiance dans le système général de dialogue au sein du Bureau.

Merci.
