



## RÉUNION D'INFORMATION SUR LE DROIT DU SYNDICAT DE RECRUTER UN CONSEILLER JURIDIQUE ET LE DIALOGUE SOCIAL AU BIT

Lundi 17 novembre 2008, 13h00, Salle V

En vertu du mandat qui lui a été conféré aux termes de deux résolutions adoptées par l'Assemblée générale du Syndicat lors de sa deuxième session annuelle, le 30 octobre 2008, le Comité du Syndicat a organisé une réunion destinée à informer le personnel sur les mesures prises et les derniers développements relatifs aux questions susmentionnées.

Plus d'une centaine de membres du personnel ont assisté à cette réunion.

### Résolution concernant le poste de Conseiller juridique du Syndicat

Le Président du Comité du Syndicat a rappelé à l'assistance que les discussions à ce sujet avaient débuté en 2000. Le Conseiller juridique du Syndicat a d'abord été recruté au début de l'année 2003 et lors de la deuxième session de l'Assemblée générale annuelle de 2004, l'Assemblée générale avait décidé de créer et de financer un poste de conseiller juridique. Le Président a expliqué que, dès lors que les conditions d'emploi du personnel du BIT étaient régies par une réglementation propre à l'Organisation et non par la législation d'un pays en particulier, il était important que le Syndicat du personnel dispose de son propre conseiller juridique, capable de comprendre dans les moindres détails les règles applicables, la jurisprudence et les institutions propres au BIT et au système commun.

Pendant plus de quatre années, le Comité du Syndicat a essayé par différents moyens d'établir un contrat régulier du BIT pour son Conseiller juridique, mais l'Administration a empêché le Syndicat de le faire. Elle a proposé trois solutions alternatives, mais aucune d'entre elles n'a été jugée acceptable par le Syndicat.

La première de ces propositions était que l'Administration du BIT aiderait le Syndicat à établir une personnalité juridique dans un Etat membre, ce qui lui permettrait de recruter son propre personnel. Cette solution n'était pas envisageable du fait que le Syndicat se doit de préserver son indépendance vis-à-vis des lois des différents Etats membres. Cet argument a été récemment confirmé dans les termes suivants par le jugement n° 2672 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT) : « *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.* »

L'Administration avait également proposé que le Syndicat recoure à des contrats de collaboration extérieure ou de service pour engager un juriste ou un cabinet d'avocats. Cette proposition n'était pas acceptable non plus, car, mis à part le coût élevé des honoraires que cela entraînerait et les problèmes liés à «l'usage inapproprié» des contrats de travail du BIT, il était impossible qu'un cabinet de conseil juridique extérieur fût en mesure de fournir les connaissances très spécifiques dont le Syndicat a besoin, compte tenu des règles et règlements spécifiques en vigueur au BIT et de la jurisprudence en constante évolution du TAOIT. De plus, l'Administration dispose d'ailleurs elle-même de juristes permanents, tant au sein du Bureau du Conseiller juridique qu'au DRH.

La troisième proposition de l'Administration était de procéder au détachement d'un fonctionnaire du BIT en activité pour qu'il ou elle puisse exercer les fonctions de Conseiller juridique du Syndicat, lequel devrait alors verser un dédommagement financier au département employant ce fonctionnaire pendant la vacance de poste correspondante. Or l'idée du Syndicat était que le Conseiller juridique qu'il recruterait ferait carrière au sein du Syndicat, et non pas au sein du BIT. Si le Conseiller juridique du Syndicat est un fonctionnaire du BIT en situation de détachement, il est probable qu'il ou elle voudra naturellement poursuivre sa carrière au sein de l'Organisation, ce qui aura pour conséquence une perte de mémoire institutionnelle, préjudiciable pour l'ensemble du personnel. La présence à long terme d'un Conseiller juridique offre une continuité, compte tenu du taux élevé de rotation parmi les membres élus du Comité.

Le Président a également rappelé que, depuis plus de 40 ans, le Syndicat du personnel a la possibilité de recruter le personnel de son propre secrétariat dans le cadre de contrats réguliers du BIT. Il a cité le TAOIT qui, dans son jugement n° 911, a souligné que *«l'octroi de facilités à une Association du personnel n'est pas un privilège qui peut être retiré au gré de l'Organisation. Celle-ci fournit des facilités, non pas par pure bienveillance, mais parce qu'il est dans son intérêt bien compris que les fonctions dont l'Association s'acquitte soient remplies pleinement, de manière compétente.»*

Le Président a souligné qu'en aucune façon le Syndicat n'avait demandé au Bureau de financer le poste de Conseiller juridique. Il a aussi signalé les exemples d'autres organes représentant des fonctionnaires internationaux qui emploient du personnel au moyen de contrats émis par leurs organisations respectives, ainsi que les cas d'entités indépendantes fonctionnant au sein du BIT et dont le personnel bénéficie de contrats du BIT.

### Résolution sur le dialogue social au BIT

Le premier Vice-président du Syndicat a attiré l'attention de l'assistance sur la question fondamentale suivante: les accords collectifs négociés au cours de la période 2000-2002 sont-ils toujours en vigueur à ce jour ? Il a rappelé que la signature de ces accords avait été possible moyennant un certain nombre de concessions comme, par exemple, la suppression du Comité de sélection et de la Commission administrative. Aujourd'hui, les accords collectifs subissent une érosion constante, ce qui rend la représentation du personnel de plus en plus difficile. L'Administration a modifié de façon unilatérale l'accord collectif sur les procédures de recrutement et de sélection en introduisant le Système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS). Il a ajouté que le Syndicat s'était opposé à cette manière d'agir et avait saisi le Groupe d'étude qui devait se prononcer sur la question du non-respect de l'accord collectif en vigueur.

## Suivi

En vertu du mandat que lui a conféré l'Assemblée générale, le Comité du Syndicat a préparé une campagne. Le 6 novembre 2008, il a écrit au Directeur général pour lui faire part des deux résolutions adoptées par l'Assemblée générale et lui demander un entretien dans les meilleurs délais, en vue d'une discussion sur les points soulevés. Le 10 novembre 2008, le Comité a publié un [Bulletin](#) afin d'informer le personnel sur la situation du dossier concernant le contrat du Conseiller juridique. Ce bulletin a été envoyé aux membres par courrier électronique et publié sur l'Intranet. En outre, le jeudi 13 novembre, le Président a prononcé un discours devant la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration (PFAC), qui a été bien accueilli et qui a reçu le soutien du Groupe des travailleurs ([Bulletin N° 1389](#)).

Le Président du Syndicat s'est brièvement entretenu avec le Directeur général le 14 novembre. A cette occasion, le Directeur général a réitéré son soutien en faveur du dialogue social et de la négociation collective au sein du BIT. Il a été convenu qu'il rencontrerait le Syndicat du personnel après la session du Conseil d'administration, afin de discuter des divers problèmes en suspens qui préoccupent autant le Syndicat que l'Administration.

Entre-temps, le Comité du Syndicat propose de continuer à informer le personnel, au siège comme dans les bureaux extérieurs, et de suspendre provisoirement toute nouvelle action dans l'attente des résultats de la rencontre à venir avec le Directeur général.

Au cours de la discussion qui a suivi cette présentation, un certain nombre de membres ont indiqué qu'il était nécessaire de maintenir la pression. Tout en appuyant la décision du Comité du Syndicat de suspendre toute action dans l'attente des résultats des discussions avec l'Administration, ils ont relevé que l'Administration avait pris de «solides engagements verbaux, mais qu'elle était loin de respecter dans la pratique tous les principes et mécanismes du dialogue social qui constituent le fondement de l'OIT». Un grand nombre des membres présents ont clairement manifesté leur volonté de voir le Syndicat prendre des mesures énergiques pour défendre ces principes fondamentaux. Une personne a demandé que soit fixée dans les plus brefs délais la date de la réunion avec le Directeur général, par exemple au cours des dix prochains jours, et qu'un ordre du jour soit établi à l'avance pour cette réunion. L'assemblée a appuyé cette demande. Elle a considéré, comme le Comité du Syndicat, que des négociations menées de bonne foi pourraient donner des résultats concrets, mais a toutefois estimé que si l'Administration se refusait à manifester de la bonne foi de son côté, ou si les discussions ne produisaient aucun résultat concret, le Syndicat devrait passer aux étapes suivantes de sa campagne.

Genève, 18 novembre 2008