

► Annexe

Déclaration du président du Comité du Syndicat du personnel

344^e session du Conseil d'administration (mars 2022)

Madame la Présidente, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les délégués, chers et chères collègues,

J'ai l'honneur de prendre la parole pour la première fois devant ce Conseil d'administration. Permettez-moi donc de me présenter. En dehors de mes fonctions de président du Comité du Syndicat, je travaille comme spécialiste du service public au sein du Département des politiques sectorielles. Originaire de Puerto Rico, je suis fier d'être le premier président latino-américain du Syndicat depuis plus de vingt ans, et le premier qui soit originaire d'un territoire non métropolitain, qui se distingue à de nombreux titres, parmi lesquels le fait que la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, ne s'applique pas à ses habitants.

Je tiens à commencer mon allocution en adressant des remerciements appuyés à l'administration et aux collègues de la sécurité en Ukraine et au siège, de la part du personnel et du Syndicat qui le représente. Nous sommes solidaires de nos collègues qui travaillent dans ce pays ainsi que de ses habitants qui doivent faire face aux effets d'une action belliqueuse inutile et contraire à tous les principes de souveraineté et de liberté syndicale que nous défendons à l'OIT. Nous continuons en outre d'apporter notre soutien à nos collègues de la Fédération de Russie, qui sont directement touchés par les actions en lien avec la guerre. Le monde se souviendra des actions menées par le gouvernement russe qui sont une atteinte à la dignité humaine, et nous nous souviendrons aussi, pour notre part, des mesures courageuses qui ont été prises par l'Administration et les collègues de la sécurité pour sauver la vie des collègues nationaux et internationaux se trouvant en Ukraine. Nous n'oublierons pas non plus les travailleurs et les travailleuses des secteurs de la santé, de l'énergie électrique et d'autres secteurs que l'OIT a pour mandat de protéger et qui sont en première ligne de la guerre. Ils sont tous et toutes dans nos pensées.

En second lieu, je souhaite remercier le Directeur général, Guy Ryder, pour les dix années qu'il a consacrées à l'Organisation, période pendant laquelle le dialogue social a été la norme. Sa gestion a été caractérisée par le respect mutuel entre le Bureau et le Syndicat du personnel. Nous avons négocié de nombreuses conventions collectives et établi un système de consultations unique au sein du système des Nations Unies, digne de la maison du dialogue social. Nous souhaitons à M. Ryder le meilleur pour ses activités futures.

Nous saluons les démarches engagées par l'Administration pour la protection de la sécurité et la santé au travail en ces temps difficiles, tout en étant conscients que la période à venir va poser des défis importants pour notre réadaptation au travail au sein du Bureau. Nous avons des collègues à travers le monde qui n'ont jamais quitté nos installations, d'autres qui travaillent à distance depuis deux ans et d'autres encore qui sont revenus par intermittence... sans oublier non plus ceux qui n'ont pas pu voir leur famille même pendant les moments les plus difficiles. Tous ces collègues ont des expériences, des besoins et des intérêts différents, dont il faudra tenir compte dans notre façon de travailler et que les

superviseurs devront avoir à l'esprit. Nous devons en particulier reconnaître que la crise a eu des répercussions sur tous les aspects de la vie de nos collègues, et pas seulement sur leur présence physique dans les bureaux. À l'heure actuelle, nous examinons avec l'administration la révision des structures et des procédures internes de sécurité et de santé au travail de l'OIT, dans le but de garantir un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail qui soit doté des ressources adéquates et qui fonctionne efficacement dans l'ensemble de l'Organisation.

Le Bureau et le Syndicat négocient actuellement une politique de travail flexible et les discussions ont également repris sur une nouvelle politique de recrutement. L'année promet d'être très active, sachant que nous aurons à traiter de différents sujets importants pour le personnel. Le Syndicat a déclaré 2022 comme étant l'Année du personnel de la coopération technique, et il redouble d'efforts pour mettre en avant les intérêts de ces collègues qui représentent aujourd'hui 52,6 pour cent du personnel employé par l'OIT et réalisent des travaux qui sont devenus essentiels à notre mission. Ce sont ces collègues qui ont apporté un soutien à la gestion de l'approvisionnement en eau et de l'assainissement, qui ont contribué à la lutte contre la piraterie et à l'autonomisation des peuples autochtones, ou qui effectuent des tâches essentielles dans les bureaux centraux aux niveaux mondial et régional. Ces collègues ne jouissent pourtant pas des mêmes conditions de travail que leurs collègues recrutés sur le budget ordinaire, au motif que leurs revenus proviennent de sources différentes. Dans tous les cas, leurs contrats sont d'une durée si courte qu'ils peuvent craindre pour leur emploi s'ils réclament des droits qui leur reviennent. Il s'agit malheureusement d'un débat récurrent dans les systèmes de la fonction publique internationale qui ont recours à des contrats auxquels les règles de la fonction publique ne s'appliquent pas.

Ce mois-ci, le Syndicat célèbre également le Mois de la diversité et a envoyé plusieurs messages au personnel à ce sujet. Le Syndicat du personnel se félicite du climat positif dans lequel se déroulent les discussions visant à mettre en place des stratégies d'inclusion des personnes vivant avec un handicap. Nous considérons également comme très important le contenu du document GB.344/PFA/INF/5(Rev.2), intitulé «Composition et structure du personnel du BIT au 31 décembre 2021 – Rapport sur la diversité», qui a été soumis pour information à la présente session. Bien que le document mette en avant les efforts faits par le Bureau dans ce sens, le Syndicat du personnel attire l'attention sur le problème que continue de poser le déséquilibre entre les hommes et les femmes aux grades P5 et supérieurs. L'Administration reconnaît le problème dans le document GB.344/INS/10, intitulé «Résultats de la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes pendant la période 2020-21», mais nous regrettons toutefois que ce document mentionne à peine le personnel. Le Syndicat fait en outre observer que, si l'on veut tirer profit du plus grand nombre de postes qui deviennent vacants par suite du départ de fonctionnaires atteignant l'âge maximum de départ à la retraite, il faut que ces postes soient publiés au même grade. Nous avons aussi observé que, aux postes où il y a parité entre hommes et femmes, les hommes sont plus nombreux à occuper des fonctions de conseil technique et de recherche, ce qui entraîne un déséquilibre entre hommes et femmes au sein de certains secrétariats de réunions techniques. La question de la diversité nationale mérite également d'être soulevée: bien que 30 pour cent du personnel soit européen, le pourcentage de fonctionnaires européens aux grades P5 et supérieurs se monte à près de 50 pour cent. Pour augmenter la diversité, le Syndicat a proposé, par exemple, que l'on applique des procédures de recrutement préservant l'anonymat des candidats, afin de réduire le risque de sélection des candidats pour des raisons autres que le mérite.

Juste après mon allocution, le Conseil d'administration examinera la Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation à l'échelle de l'Organisation (GB.344/PFA/5). Bien que ce document contienne toute une série de mesures qui ont une incidence sur le personnel, il n'a pas fait l'objet de consultations avec le Syndicat. Le Syndicat n'est même pas mentionné dans ce document qui aborde pourtant différents sujets qui devraient faire l'objet de consultations ou de négociations. À propos des descriptions de poste, par exemple, auxquelles le paragraphe 12 fait référence, la négociation est actuellement en cours mais les aspects mentionnés dans le texte n'ont pas été proposés par l'Administration. Le Syndicat considère que ce document est une occasion manquée, en raison semble-t-il de l'idée selon laquelle il n'est pas nécessaire de soumettre à consultation les propositions qui n'émanent pas du Département du développement des ressources humaines. Mais ce n'est pas ainsi que cela doit se passer, et pour donner un seul exemple, le Syndicat a été consulté dans le cadre de la création du Programme du BIT de reconnaissance au travail et il participe activement à sa mise en œuvre.

Rappelons-nous que, aux termes de l'article 10.1 du Statut du personnel, «[l]es intérêts du personnel sont représentés au Bureau par le Syndicat du personnel du Bureau international du Travail. Le Syndicat du personnel est habilité à faire des propositions tendant à améliorer la situation des fonctionnaires, tant au regard de leurs conditions d'emploi que de leurs conditions générales de vie.»

En signant l'Accord de reconnaissance et de procédure entre le Bureau international du Travail et le Syndicat du personnel du BIT, les parties se sont engagées à promouvoir les principes et les droits énoncés dans les différentes conventions relatives à la liberté syndicale. Elles se sont en outre engagées à mener des négociations collectives de bonne foi sur «les questions affectant un groupe de membres du personnel qui découlent de la gestion et de l'administration courante du Bureau». Dans le cas présent, la négociation n'a pas commencé puisque le Syndicat n'a pu prendre connaissance du document que lorsqu'il a été publié. Le programme et budget ne contenait pas non plus ces propositions. Il convient de rappeler que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, dans son Étude d'ensemble sur la convention n° 151, publiée en 2013, a fait observer «qu'il est de l'intérêt commun, à la fois des autorités et des organisations syndicales d'agents publics, de ne pas limiter les sujets de consultation aux conditions d'emploi et d'élargir les sujets de consultation aux questions d'intérêt commun, y compris l'établissement des politiques du personnel dans l'administration publique et les problèmes de gestion et de ressources humaines qui peuvent se poser à la suite d'une nouvelle forme d'organisation du travail ou à des restructurations [...]; en effet, la consultation sur ces sujets, à l'initiative des autorités ou à l'initiative des organisations d'agents publics selon les cas, est une méthode qui permettra dans beaucoup de cas de prévenir la survenance de conflits collectifs et de trouver des solutions qui soient mieux acceptées par les agents publics intéressés ou par les autorités publiques.»

Je le redis, le dialogue social a été la norme pendant les dix années de mandat du Directeur général. Cela étant, ce n'est pas la première fois qu'il n'est pas engagé. Par exemple, la directive du Bureau sur le signalement des manquements et la protection contre les représailles, publiée en 2019, a dû être modifiée après que le Syndicat a dénoncé l'absence de consultation sur les répercussions possibles de cette directive sur le personnel. S'agissant des consultations avec le personnel qui ont eu lieu en février et mars 2022, mentionnées au paragraphe 13 du document dont nous parlons, le Syndicat n'a pas été consulté alors que des sujets devant être soumis à la négociation collective ont été abordés. La même tendance est observée au sein du Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine

et les Caraïbes, qui voudrait réexaminer les accords actuels de recrutement et de sélection en engageant des consultations avec des personnes qui n'ont pas été élues pour représenter les intérêts du personnel.

Je souhaite conclure ma présentation en mentionnant le moment qui mettra un point d'orgue à cette session du Conseil d'administration, celui qui vous permettra d'élire le nouveau Directeur général du BIT. Le Syndicat n'a pas de favori et ne soutient pas non plus un programme particulier, mais nous rappelons que les réformes qui seront entreprises par la personne qui occupera ce poste auront des répercussions sur nos conditions d'emploi, sur le moral des fonctionnaires et sur notre capacité à nous acquitter de notre mission. Toute réforme doit tendre vers la justice et le travail décent pour tous les collègues, par le dialogue social. À vous d'en tenir compte dans votre choix.