

## ► Annexe II

---

### Discours du président du Comité du Syndicat du personnel

#### 346<sup>e</sup> session du Conseil d'administration

(1<sup>er</sup> novembre 2022)

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

C'est un honneur pour moi de prendre la parole devant ce Conseil d'administration. Je tiens à commencer mon discours en souhaitant la bienvenue à notre nouveau Directeur général, Monsieur Gilbert F. Hounbo. L'année 2022 a été marquée par d'intenses consultations et réunions de collaboration, à l'occasion desquelles nous avons pu voir le dialogue social en action au sein de l'OIT. Le Bureau et le Syndicat du personnel ont consacré beaucoup de temps à l'élaboration d'une nouvelle politique du travail flexible ainsi qu'à une nouvelle politique de recrutement, et nous souhaitons poursuivre ces travaux avec la nouvelle Administration. Par ailleurs, nous sommes en train de négocier de nouvelles descriptions d'emplois pour les différentes familles d'emplois au siège. Ces travaux font suite à l'Accord collectif sur les nouvelles descriptions d'emplois génériques du personnel de la catégorie des services organiques nationaux et de la catégorie des services généraux dans les lieux d'affectation hors siège et sur leur introduction, que nous avons conclu en 2019. Nous remercions également l'équipe de transition qui nous a donné l'occasion de lui faire part de nos préoccupations lors des cinq réunions qui ont eu lieu depuis l'élection de M. Hounbo.

L'arrivée d'un nouveau Directeur général suscite invariablement des attentes de changement et l'envie de voir les initiatives qui seront les siennes. Le personnel de l'OIT est ainsi prêt à l'accompagner dans sa détermination à faire de l'OIT une institution de premier plan qui reste fidèle à ses principes de justice sociale, y compris en matière d'harmonisation des conditions de travail entre le personnel financé par des projets de coopération technique et celui financé par le budget régulier. Cela suppose une mobilité réelle qui ouvre la voie au développement professionnel, même pour le personnel local, dans une OIT qui doit mettre en pratique ce qu'elle prêche en termes de nouvelles méthodes de travail avec une approche centrée sur l'humain.

Dans certaines parties du monde, les événements militaires, politiques ou économiques n'ont pas seulement mis à l'arrêt la vie professionnelle d'un certain nombre de nos collègues, ils ont parfois littéralement mis leur vie en danger. Le Syndicat du personnel a cherché activement à les protéger en dialoguant activement avec l'Administration et en soutenant nos excellents collègues chargés de la sécurité. Le Comité du Syndicat du personnel représente des collègues de toutes les catégories, parmi lesquels un nombre croissant de collègues sous contrat de coopération technique. À cet égard, nous saluons l'arrivée au BIT de la nouvelle médiatrice, Gabriela Ourivio Assmar, qui a pris ses fonctions le 17 octobre.

L'enquête qui a été conduite récemment auprès de l'ensemble du personnel sur les différents types de contrats a recueilli 1 734 réponses. Elle nous aidera à avoir une meilleure idée de la situation actuelle de nombreux collègues, en particulier dans les projets de coopération technique, qui dépendent pendant des années de contrats précaires, de très courte durée, et sont les plus touchés par le renouvellement tardif et les résiliations

involontaires des contrats et par les procédures administratives liées aux permis de séjour. La plupart des collègues n'ont aucune assurance-chômage, alors que la majeure partie du personnel, selon les conditions, souhaiterait en avoir une. Ce que l'enquête a confirmé, et qui est important, à propos des tâches effectuées par le personnel de la coopération technique, c'est que la plupart des membres du personnel de la coopération technique consacrent une part importante de leur temps à des «fonctions essentielles de l'OIT». Le personnel de la coopération technique ne se limite pas à travailler sur un projet, il cogère l'Organisation, ce qui rend artificielle la coexistence de deux catégories de personnel. En outre, l'enquête révèle un niveau élevé de démotivation et d'anxiété, en particulier au sein des catégories supérieures.

En effet, quand les personnes ont été recrutées pour un projet de coopération technique, tous les problèmes rencontrés au niveau général sont amplifiés par des situations d'insécurité contractuelle générant beaucoup de stress et par le sentiment de ne pas faire partie de la communauté, ce qui, dans certains cas, paralyse toute volonté de se battre pour ses droits. Le comité a poursuivi les efforts qu'il déploie dans ce domaine, en soutenant tous les collègues qui font appel à lui. Le personnel de la coopération technique fait état de plus de difficultés et d'anxiété que celui du budget ordinaire, les femmes craignent plus que les hommes les conséquences négatives sur leur carrière et leurs contrats, et le personnel sur le terrain voit plus de difficultés que le personnel travaillant au siège. En raison des différences qui ont été exposées plus haut à propos des conditions de travail et de la sécurité de l'emploi, le niveau de priorité accordé à une question particulière varie selon que l'on est employé dans le cadre d'un contrat de coopération technique ou d'un contrat relevant du budget ordinaire.

Avant cette présentation, le Conseil d'administration a débattu du document GB.346/PFA/4, intitulé «Rapport intérimaire sur l'élaboration de la stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation à l'échelle de l'Organisation». À la session de mars, le Syndicat du personnel s'est plaint de l'absence de consultation pour l'élaboration de cette stratégie, ce qui est malheureusement à nouveau le cas. Dans un contexte de dialogue social, la consultation du Syndicat du personnel est cruciale pour tout document qui mentionne le personnel. Nous notons toutefois que le ton de ce nouveau document par rapport à celui présenté en mars est plus constructif. Nous observons cette fois avec intérêt qu'on y reconnaît le rôle du Syndicat du personnel dans la promotion d'un écosystème institutionnel propice à l'innovation. Nous soulignons que le personnel du BIT a le talent et l'intérêt nécessaires pour promouvoir ces objectifs, à condition qu'un climat d'ouverture, de diversité et de respect soit encouragé. Les deux doivent aller de pair.

Je voudrais maintenant me référer au document GB.346/PFA/11 intitulé «Amendements au Statut du personnel: Évaluation des fonctionnaires du BIT membres des équipes de pays des Nations Unies». Depuis le début de la réforme de l'ONU, le Syndicat du personnel s'est dit préoccupé par le système de double ligne hiérarchique et il se félicite des consultations qui ont eu lieu entre le Syndicat et l'Administration pour aboutir au document qui vous est soumis pour modification du Règlement du personnel. La contribution du personnel du BIT à la famille des Nations Unies doit être reconnue, car de nombreux collègues, qu'ils soient fonctionnaires nationaux, conseillers techniques principaux ou agents techniques, sont tenus de contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable, souvent au-delà de leurs tâches normales, en collaboration avec des fonctionnaires de plus haut rang dans leurs institutions, sans recevoir pour cela d'indemnités de représentation ni la reconnaissance qui leur est due. Même s'il est en mesure d'approuver le document, le Syndicat du personnel suivra de près son application dans la pratique, car il considère que des fonctionnaires n'ayant pas à rendre de comptes devant ce Conseil d'administration ne devraient pas superviser des fonctionnaires du BIT. Le champ d'application de la double ligne hiérarchique doit être conforme à l'objectif

poursuivi sans pour cela menacer l'indépendance de nos collègues: à cet égard, l'«évaluation» mentionnée au paragraphe 4 doit être comprise comme une contribution communiquée au chef responsable du fonctionnaire, comme le prévoit le paragraphe 2 de l'article 2.4 du Statut du personnel, modifié par cette proposition. Nous saluons les propositions visant à faire progresser le développement de carrière et la reconnaissance sur le terrain. Parallèlement, nous avons entamé des discussions avec l'Administration afin de garantir que les processus d'évaluation des collègues de la coopération technique respectent les lignes hiérarchiques réelles, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Je vais maintenant aborder plus longuement le document GB.346/PFA/12(Rev.1) intitulé «Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT: Examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies». Avec les autres organisations du personnel regroupées au sein du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies, le Syndicat du personnel du BIT a exprimé son point de vue sur cette question lors des consultations qui se sont tenues avec le Secrétariat de l'ONU. Le Syndicat a également pris note des observations des juges du Tribunal administratif de l'OIT et souhaite exprimer sa profonde préoccupation quant aux propositions discutées dans ce document, qui reposent sur plusieurs prémisses erronées. La première est la prétendue incohérence entre les décisions des tribunaux administratifs. Les propositions tentent donc de résoudre des problèmes qui n'existent pas et, ce faisant, elles pourraient porter atteinte à l'indépendance des instances juridictionnelles. En outre, le processus de rédaction de ces propositions a été coordonné par des juristes qui représentent les intérêts des organisations défenderesses devant les tribunaux faisant l'objet de la révision proposée, et de nombreux commentaires des fédérations du personnel n'ont pas été pris en compte.

La première proposition fusionne les intérêts et les fonctions de l'organisation défenderesse et de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), alors qu'il s'agit de deux entités qui devraient être séparées et distinctes. Ces entités doivent conserver des rôles bien distincts, sans alliance apparente entre elles. La proposition donne l'impression que les réponses que peuvent apporter une organisation défenderesse et la CFPI sont identiques. Comme indiqué dans la proposition finale, la présentation d'observations par la CFPI est déjà autorisée par le cadre juridique actuel et ne nécessite pas de modification des statuts ou du règlement intérieur des tribunaux.

La mise en œuvre d'une recommandation de la CFPI relève de la seule responsabilité de l'organisation qui l'applique. Cette organisation est responsable de ses actions. La décision de solliciter l'avis ou des déclarations de la CFPI ou d'une autre entité doit revenir au Tribunal et non à l'organisation chargée de la mise en œuvre.

Il pourrait arriver que le Tribunal et l'organisation défenderesse soient tous deux d'avis qu'une contribution de la CFPI au cours de la procédure n'apporterait pas de valeur ajoutée, mais qu'au contraire le membre du personnel du requérant le pense. La proposition qui est faite laisserait le membre du personnel sans recours effectif pour obtenir des éléments de preuve ou un témoignage potentiellement pertinent, en violation du principe d'égalité des armes et des notions élémentaires d'équité. Le fait de placer les organisations en position de prendre des décisions concernant l'inclusion dans leur réponse d'une déclaration de la CFPI conférerait un rôle de «gardien» de la communication au service juridique de l'organisation défenderesse. En outre, la proposition consistant à garder confidentielles les informations soumises par l'organisation à l'OIT établit un canal de communication fermé entre le défendeur et la CFPI, auquel les autres parties au litige n'auraient pas accès, ce qui est inacceptable.

En ce qui concerne la deuxième proposition, le Syndicat souhaite signaler qu'avant la décision concernant le coefficient d'ajustement de poste à Genève, la recommandation ou décision importante la plus récente remonte à vingt-deux ans, en 1995. Il s'agit donc d'une proposition inutile. En examinant cette proposition conjointement avec les deux autres, on constate qu'ensemble elles risquent d'affaiblir l'indépendance de la CFPI et qu'elles permettent aux services juridiques de la défenderesse de déterminer le flux d'informations à destination et en provenance des tribunaux.

En ce qui concerne la proposition 3, le Syndicat fait observer que l'approche conjointe allongerait encore les délais déjà considérables dans lesquels les deux juridictions rendent leurs jugements définitifs; elle entraînerait probablement des coûts plus élevés en raison des processus et des difficultés de mise en œuvre et pourrait porter atteinte au principe de stabilité des relations juridiques. Les décisions interprétatives et préjudicielles limiteraient sérieusement l'indépendance et l'autorité des tribunaux dans l'examen des requêtes individuelles dont ils sont saisis et compromettraient l'autonomie du Tribunal administratif de l'OIT et du Tribunal administratif des Nations Unies.

Le document GB.346/PFA/13(Rev.1), intitulé «Autres questions de personnel: faits nouveaux concernant la détermination par la Commission de la fonction publique internationale de l'ajustement de poste», traite des faits nouveaux concernant l'ajustement de poste. Le Syndicat du personnel salue la position prise par l'Administration pour respecter l'état de droit, et réitère son soutien aux mesures qu'elle a engagées. Le Syndicat du personnel a été consulté sur ce document à propos duquel il ne formule aucune objection générale, étant entendu que la proposition soumise au présent Conseil d'administration consiste à attirer l'attention de l'Assemblée générale des Nations Unies sur les défis que représente, en l'absence de mandat, la mise en œuvre des recommandations de la CFPI. Nous pouvons ajouter que l'examen de la méthodologie suivie pour la réalisation de l'enquête sur le coût de la vie en 2021-22 a été satisfaisant. Toutefois, il est nécessaire de préciser que le Tribunal administratif de l'OIT n'a pas jugé nécessaire d'examiner un grand nombre de questions soulevées par les plaignants, car l'examen du statut de la CFPI a été suffisant pour annuler la décision de l'Administration. En conséquence, la modification du statut de la CFPI ne répondrait qu'à l'une des questions soulevées. Le Syndicat du personnel soutient qu'une réforme complète du système de la CFPI est nécessaire, en vue de préserver son indépendance et de regagner la confiance des fonctionnaires internationaux. Il ne suffit pas de modifier un paragraphe spécifique du statut, mais bien de revoir l'ensemble du cadre juridique. Cet exercice doit être appuyé par un dialogue social solide, avec la pleine participation des représentants du personnel.

Enfin, j'aborderai le document GB.346/INS/14 intitulé «Rapport sur l'évolution de la situation au regard de la Résolution concernant l'agression commise par la Fédération de Russie contre l'Ukraine du point de vue du mandat de l'Organisation internationale du Travail». Le Syndicat du personnel et l'Administration ont longuement discuté de ces propositions, non pas que le Syndicat veuille influencer les décisions du Conseil d'administration, mais parce que ces propositions ont d'importantes répercussions sur le personnel. Le Syndicat est reconnaissant au Bureau pour son travail de préparation du rapport et pour les consultations avec le personnel et le Syndicat. Lors de ces consultations, nous avons pris en compte les opinions franchement exprimées par le personnel local et international. Nous nous félicitons également de la position adoptée par le Directeur général, telle qu'exprimée dans le rapport. Le Syndicat du personnel souligne que toute décision de relocalisation de l'Équipe d'appui technique au travail décent et du bureau de pays de l'OIT pour l'Europe orientale et l'Asie centrale (ETD/BP-Moscou) aura de graves conséquences pour les membres du personnel. Tout

d'abord, une relocalisation, quelle qu'elle soit, entraînerait un changement radical de leur situation de famille, en particulier pour les ressortissants russes. Cela affecterait également leur statut officiel dans le pays hôte, ainsi que celui des membres de leur famille. Ces personnes devraient trouver les moyens de maintenir un niveau de revenu familial suffisant pour couvrir leurs besoins en termes de scolarisation des enfants, de frais médicaux, etc. Les membres du personnel recrutés localement devraient être préparés moralement, financièrement et en termes de compétences linguistiques à quitter leur pays d'origine. Ils pourraient donc être contraints de refuser la relocalisation du fait de circonstances insurmontables pour eux, avec le risque de perdre leur emploi et de se retrouver sans soutien financier. Ils pourraient même se retrouver sans emploi à Moscou à cause des sanctions économiques qui ont de graves répercussions sur le marché du travail. La relocalisation, qui est un processus administratif complexe, compromettrait le fonctionnement normal du bureau et la fourniture de l'assistance technique durant un certain temps.

En conclusion de ma présentation, je tiens à exprimer notre solidarité envers les collègues qui se trouvent actuellement en Ukraine, que nous pensions être davantage en sécurité mais qui ont dû chercher refuge pour se protéger des dernières attaques.

Madame la Présidente, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les délégués, je vous remercie de votre attention.