

► Annexe III

Discours de la présidente du Comité du Syndicat du personnel

347^e session du Conseil d'administration (14 mars 2023)

Madame la Présidente, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration, chères et chers collègues, et vous toutes et tous qui êtes présents aujourd'hui, dans cette salle ou en ligne,

C'est avec beaucoup d'humilité et de force que je m'adresse à vous aujourd'hui en qualité de présidente du Syndicat du personnel.

Avec humilité en effet, puisque cette opportunité qui est donnée aux présidents du Syndicat de prendre la parole au Conseil d'administration deux fois par an est l'occasion de porter la voix des 3 600 fonctionnaires qui servent cette Organisation. Je ne prends certes pas à la légère les attentes de mes collègues en portant leur voix, et je vous remercie déjà de l'attention que vous leur portez en voulant bien m'écouter. Cette humilité est également celle qu'il nous faut pour servir le mandat que vous nous confiez. C'est cette humilité et ce dévouement qu'il faut aux collègues qui continuent de travailler, qu'ils soient dans des pays en situation de conflit, de guerre, d'effondrement économique ou social, en situation de violation de droits humains, ou encore comme dernièrement aux collègues dont des proches ont perdu la vie dans des tremblements de terre.

C'est également avec force que je prends la parole. La force que me donne un syndicat représentatif de près de deux tiers du personnel, au siège et sur le terrain, toutes catégories confondues. C'est ainsi avec la force de ce mandat que je partage avec vous la Résolution adoptée massivement lors de notre Assemblée générale en février dernier, Résolution sur l'impact sur les salaires de l'amendement du Statut de la Commission de la fonction publique internationale, la CFPI. Cette résolution appelle au devoir de diligence de l'Organisation envers les collègues affectés, puisque la diminution peut représenter jusqu'à l'équivalent d'un mois et demi de salaire sur les revenus annuels. Cette résolution exige que l'information soit communiquée de façon transparente et précise. Elle rappelle également un droit de réserve quant à la validité juridique de la décision de l'administration de l'OIT, que le Syndicat considère actuellement. Enfin, elle me donne mandat pour insister auprès de vous pour que vous donniez instruction au Bureau d'œuvrer pour une réforme de la gouvernance de la CFPI en accord avec les principes fondamentaux de l'OIT, y compris la négociation collective, et avec la participation des fédérations des associations et syndicats du personnel des Nations Unies. C'est ce que je me permets de vous rappeler, lorsque vous lirez le document GB.347/PFA/INF/11 «Questions relatives au Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail: Modification du statut de la Commission de la fonction publique internationale et point sur l'examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies». Je reviendrai brièvement plus tard sur ce document également.

Cette force qui m'accompagne aujourd'hui, c'est également la force d'un syndicat qui fait vivre à l'interne les principes et l'ADN de notre Organisation, en s'engageant dans un dialogue social constructif avec l'administration, en s'engageant pour la prévention et la résolution des conflits et la prévention des risques professionnels, en négociant le Statut du personnel et des

accords collectifs pour que nos règles soient en adéquation avec notre temps et les droits fondamentaux au travail.

Depuis l'intervention de mon prédécesseur devant vous en novembre dernier, Carlos Carrión Crespo, que je salue et remercie, le Syndicat du personnel a poursuivi ses discussions et ses négociations, ayant le vent en poupe d'une nouvelle administration et des engagements pris par notre Directeur général. Nous avons ainsi avancé dans une nouvelle politique de congés parentaux pour laquelle nous devons encore finaliser les dispositions d'un accord collectif dans les semaines qui viennent. Nous avons également élaboré une nouvelle politique d'aménagement du temps de travail. Sur le fond, ces négociations permettent au BIT de s'aligner sur les autres agences et fonds des Nations Unies; elles ancrent également un principe selon lequel les règles doivent s'appliquer à tous les collègues, quelle que soit la source de financement de leur contrat, et partout, dans une approche inclusive et centrée sur l'humain. Sur la forme, ces négociations ont été menées dans un esprit «gagnant-gagnant», identifiant les intérêts partagés et n'ayant de cesse de trouver des solutions prenant en compte les intérêts respectifs. Je salue l'administration, et en particulier le Département du développement des ressources humaines, pour ces avancées et la mise en œuvre du dialogue social.

J'en viens à présent à partager avec vous, comme il est de coutume, les réflexions du personnel sur les points qui sont à l'ordre du jour de ce Conseil d'administration et leurs implications potentielles sur nos conditions de travail.

Mesdames, Messieurs les membres du Conseil d'administration, c'est avec détermination, courage et bienveillance que le personnel souhaite que vous envisagiez ces documents qui vous sont soumis pour information ou adoption.

C'est effectivement de la détermination dont vous devrez témoigner pour que le programme et budget assure les moyens nécessaires, humains en particulier, à sa mise en œuvre. Nous ne le répèterons jamais assez, il peut être dangereux de faire plus avec moins et la ressource principale de l'OIT, ce sont ses femmes et ses hommes dans toute leur diversité et leur expertise. Le programme et budget présenté par notre Directeur général appelle à un «retour aux fondements», la justice sociale. C'est souvent avec appréhension que nous anticipons les efforts supplémentaires qu'il nous est demandé de faire, pour parer à des non-renouvellements de départ à la retraite, des transferts budgétaires qui transforment des «coûts de personnel» en «coûts non afférents au personnel» – traduisez par externalisation, par recours croissant à des consultants plutôt qu'à du personnel recruté selon les règles. Pour servir la justice sociale, il convient de réaffirmer que le travail n'est pas une marchandise.

Nombre de documents qui seront examinés et n'ayant a priori pas d'implication budgétaire requièrent justement d'être considérés, entre autres, à l'aune des implications humaines: il en va de la promotion d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que nouveau principe et droit fondamental au travail, des mesures concernant l'organisation des futures sessions du Conseil d'administration et autres réunions, de la Coalition mondiale pour la Justice sociale, de la stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation, entre autres. Pour pouvoir mettre en œuvre ces objectifs, le Bureau se doit d'avoir une structure en place – et celle-ci semble encore très brumeuse pour nombre de collègues ainsi que pour le Syndicat du personnel – qui puisse également s'appuyer sur des fondements solides, valorisant et donnant leur chance à l'expérience et aux compétences en interne. Privilégier des appels à candidature et concours semble effectivement être passé au second plan dans les recrutements qui sont faits actuellement pour nombre de postes.

C'est avec détermination également que je vous demande de considérer le document GB.347/PFA/INF/11 «Questions relatives au Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail: Modification du statut de la Commission de la fonction publique internationale et point sur l'examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies». Nous réservons notre position sur le fondement juridique de l'application des changements de statut de la CFPI. Le Tribunal administratif de l'OIT a en effet décliné l'invitation à donner son avis, puisqu'il ne saurait être organe consultatif, et seul un jugement faisant suite à une requête devant le Tribunal permettrait d'avoir une certitude sur la validité juridique de la répartition des compétences de la CFPI et de l'Assemblée générale des Nations Unies et de l'application de la méthodologie pour le calcul de l'ajustement de poste. Ce même document présente par ailleurs la suite donnée au second rapport du Secrétaire général sur l'examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies, soit, en ce qui nous concerne, la compétence et la reconnaissance du Tribunal administratif de l'OIT. Je ne saurais revenir sur les éléments que mon prédécesseur, Carlos, vous avait exposés en novembre. Il l'avait fait avec toute son expertise juridique, de manière détaillée et fondée. Je ne saurais que réitérer l'importance de préserver «notre» Tribunal, dont le fonctionnement et l'excellence en font un exemple pour nombre de juridictions. C'est avec votre détermination que le Bureau pourra effectivement continuer à faire entendre sa voix dans le cadre des travaux du secrétariat de l'ONU.

Permettez-moi à présent d'en appeler à votre bienveillance. Certes, cela est peu usuel dans un contexte tel que ce discours. Et certes encore moins usuel dès lors que cette bienveillance, j'y fais appel en référence au document GB.347/INS/16 «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». Les paragraphes 39 et 40 font effectivement état de la situation du personnel du BIT en Ukraine et dans la Fédération de Russie, confirmant ainsi les dispositions prises pour le processus de relocalisation du personnel à Kyïv, pour le maintien de la capacité opérationnelle du bureau de Moscou et le devoir de diligence au cœur de l'approche mise en œuvre dans la région. Le Syndicat tient à saluer ici encore l'action du Bureau, ses services de sécurité et l'administration pour l'appui apporté. Le Syndicat souhaite aussi solliciter l'expression de votre bienveillance dans la reconnaissance du dévouement de nos collègues qui ont continué à œuvrer, à se réinventer pour pouvoir assurer leurs tâches et répondre présents, malgré des situations personnelles et professionnelles difficiles.

Il est un dernier document auquel je souhaite enfin faire référence. Il s'agit du GB.347/PFA/14 «Rapport de situation sur la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025». Ce document devrait exiger, dans sa lecture et la discussion qui s'ensuivra, courage et détermination. Vous avez en effet élu M. Hounbo pour ses engagements, entre autres, concernant une harmonisation des conditions de travail pour le personnel. Cet agenda a soulevé pour nous un grand espoir. Il est en effet intenable que plus de la moitié du personnel soit aujourd'hui employé sous des formes de contrats précaires, et ces différences perdurent sur de nombreuses années. Cette réalité et ses implications au niveau professionnel et personnel vous ont déjà été relatées par mes prédécesseurs, et vous pourrez en trouver des détails en particulier dans les résultats de l'enquête menée par le Syndicat auprès de tous nos collègues l'année dernière. S'attaquer à ces inégalités ne peut plus attendre: trouvez-vous normal, alors que l'on parle du Bureau international du Travail et de justice sociale, qu'un nombre de plus en plus élevé de nos collègues signent année après année, parfois pendant plus de vingt-cinq ans, des contrats d'un an maximum et n'aient pas les mêmes droits que leurs collègues émargeant au budget ordinaire? Il faut que l'administration et le Syndicat puissent s'engager dans des négociations qui devront aboutir à

une harmonisation et à une amélioration des conditions de travail. Un fonctionnaire de l'OIT est un fonctionnaire, que son contrat soit financé par des fonds de coopération pour le développement ou par les contributions annuelles de nos États Membres. Nous avons un devoir de résultat pour pouvoir continuer à assurer les missions que vous nous confiez.

Mesdames, Messieurs les membres du Conseil d'administration, l'administration et le Syndicat sont déterminés à s'engager dans ces négociations, et nous avons convenu avec l'administration que nous examinerions également les modalités de la mobilité. Mais je ne vous le cache pas, ces négociations peuvent faire peur car elles se sont enlisées trop longtemps. Nous avons besoin que vous nous donniez un mandat pour penser hors des pratiques existantes, et mettre en œuvre des solutions courageuses et innovantes, permettant de positionner l'OIT comme un fer de lance dans la promotion de conditions de travail respectueuses de la dignité de chacun et chacune, valorisant la diversité dans toutes ses formes.

Pour terminer, permettez-moi de partager une réflexion personnelle. Lorsque j'ai pris mes fonctions de présidente du Syndicat du personnel de l'OIT en décembre dernier, une des remarques souvent entendues par mes collègues a été: «Ça va aller, le discours devant le GB? Pas trop peur?». Eh oui, Mesdames et Messieurs, vous êtes certainement impressionnants! Impressionnants par votre pouvoir collectif de prendre des décisions, qui pourraient potentiellement nous «infliger», à nous, personnel de l'OIT, un programme et budget impossible à mettre en œuvre, des conditions de travail toujours plus précaires, ou bien un mandat que nous trouverions dénué de sens. Impressionnants parce qu'il est finalement rare de pouvoir partager avec vous nos ressentis et notre avis.

Je suis cependant venue à vous – certes un peu anxieuse – mais confiante. Confiante en votre détermination, votre courage, et surtout en votre bienveillance, envers moi et envers l'ensemble du personnel dont je porte la voix.

Je vous remercie pour votre attention.