

► Annexe II

Déclaration de la présidente du Syndicat du personnel (340^e session, 3 novembre 2020)

Monsieur le Président, à qui j'adresse mes félicitations pour sa nomination,

Monsieur le Directeur général,

Mesdames et Messieurs les délégués,

Chers collègues,

J'ai l'honneur de m'adresser à vous en tant que présidente élue du Syndicat du personnel de l'OIT, lequel représente deux tiers des membres du personnel au siège et sur le terrain.

Je souhaite d'abord remercier les différents groupes du Conseil d'administration, dans ce contexte très particulier, d'avoir permis à la représentante que je suis de pouvoir m'exprimer devant vous. Cela se justifiait néanmoins pour au moins deux raisons:

La première est que, après la célébration fort réussie du centenaire de l'Organisation en 2019, le Syndicat du personnel célèbre à son tour ses 100 ans d'existence cette année.

Un siècle de lutte et de solidarité. C'est le slogan que le Syndicat, fondé en septembre 1920, a choisi pour rendre hommage à ses premiers élus (neuf hommes et deux femmes). C'est aussi pour rendre hommage aux représentants du personnel qui se sont succédé et relayés inlassablement au siège et sur le terrain afin de représenter les intérêts et les droits des fonctionnaires du BIT et de rappeler également, parfois, à l'Organisation et à ses organes de gouvernance les principes et les valeurs de l'OIT et auxquels ils croient profondément.

Cette culture syndicale si présente et si caractéristique au sein de notre Organisation, le Syndicat en est fier. Ainsi, malgré les difficultés rencontrées pour célébrer cet événement, il a quand même été en mesure d'organiser la majeure partie de ses réunions statutaires dont le point d'orgue fut la tenue entièrement virtuelle de sa réunion globale en septembre dernier, réunissant l'ensemble de ses représentants, afin de mettre à jour sa vision et sa mission et d'adopter ses objectifs quinquennaux. Il a pu aussi tout au long de ses dix derniers mois honorer pleinement la mission qui est la sienne au sein de cette Organisation: représenter les intérêts du personnel dans le cadre d'un dialogue social constructif.

Ce qui m'amène à la deuxième raison pour laquelle il était important que le Syndicat puisse s'exprimer devant vous. Dans les moments difficiles que nous vivons, la meilleure façon de célébrer un anniversaire pour un syndicat est de célébrer son utilité et sa nécessité. Il me revient de vous transmettre le ressenti et l'état d'esprit dans lequel se trouvent les hommes et les femmes qui n'ont jamais cessé de travailler pour leur Organisation depuis le printemps, dans ce contexte de crise sanitaire qui perdure.

Comme ce fut le cas pour bon nombre des travailleurs dans le monde, le personnel s'est adapté rapidement à ces conditions inédites de travail et a pu ainsi être immédiatement opérationnel face aux défis directement liés au mandat et aux objectifs de l'Organisation, évidemment très sollicitée.

Cela a pu être d'abord possible, il faut ici le souligner, grâce à un soutien constant, professionnel, logistique mais aussi empathique et bienveillant de la part du Directeur général, de ses directeurs adjoints et de l'ensemble de son équipe dirigeante. L'administration a pour cela déployé un portail d'information centralisé COVID-19, outil développé en majeure partie en consultation avec les représentants du personnel, ce qui a été appréciable.

Effectivement, dans un tel contexte de crise sanitaire, il a été immédiatement nécessaire d'établir une collaboration étroite entre l'administration et le Syndicat, souvent dans l'urgence et de manière très pragmatique, car la sécurité et la protection du personnel étaient en jeu. Le dialogue social interne a fonctionné. Certains réglages sont cependant encore nécessaires afin par exemple que les Comités d'hygiène et sécurité trouvent toute leur place au siège et sur le terrain dans l'architecture globale de consultation entre l'administration et le Syndicat. En effet, la tâche n'est pas simple; une organisation internationale a des employés dans toutes les parties du monde et doit adapter ses mesures de sécurité, de protection et de retour dans les locaux en fonction des directives nationales de chaque pays où elle est présente, tout en maintenant une certaine cohérence dans l'ensemble des directives adressées à son personnel.

De plus, une grande attention doit être portée à la santé mentale du personnel. Certains de mes collègues sont depuis neuf mois en télétravail, pour raisons médicales ou impérieuses, et se trouvent donc isolés socialement du monde professionnel; d'autres ont dû faire face au virus et l'un des nôtres a perdu la vie. Sont venues aussi se greffer sur cette période difficile d'autres catastrophes, climatiques ou industrielles (comme celle de Beyrouth), qui ont durement affecté nos collègues sur le terrain et qui ont multiplié les causes d'anxiété. Force est de constater que cette pandémie qui n'en finit pas en ce début de mois de novembre commence à porter atteinte au moral des troupes comme on dit. Même si mes collègues ont fait preuve jusqu'à maintenant d'un professionnalisme, d'un engagement et d'une résilience exemplaires, au risque parfois de tomber dans le surmenage, il est plus que jamais nécessaire de maintenir et de prolonger cette attention organisationnelle bienveillante si particulière à l'OIT, mais surtout de donner à l'Organisation les moyens humains et financiers de continuer à faire face aux nouveaux défis qui lui sont imposés par cette crise sanitaire.

Mesdames et Messieurs les délégués, ces deux points étant posés, je dois néanmoins comme à l'accoutumée vous faire part de la position des représentants du personnel sur les différents documents présentés à cette session du Conseil d'administration dont deux ont retenu toute leur attention.

Le premier est le document INS/9 proposant une politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes en situation de handicap et qui s'inscrit dans le cadre global de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, adoptée récemment.

Le Syndicat a pour sa part activement participé, de manière directe ou par le biais de sa fédération, aux différentes étapes qui ont jalonné l'adoption de cette stratégie et a déjà, à maintes reprises dans les différents forums, déploré la méconnaissance de l'administration générale des Nations Unies quant au rôle capital que devraient tenir les syndicats dans ce processus visant à assurer une meilleure intégration des travailleurs en situation de handicap. Malheureusement et contrairement à ce qui est énoncé au point 2 du document susmentionné, les 15 indicateurs figurant dans cette stratégie globale ne mentionnent que très peu ou à mauvais escient ce rôle. Heureusement, le fait qu'un des indicateurs permette à chaque organisation d'élaborer sa propre politique laisse le Syndicat espérer que celle qui sera adoptée au sein de l'OIT tiendra effectivement compte, comme il est mentionné au point 5 du document, «de la structure,

des mandats et des valeurs qui sont propres à l'Organisation». Concernant l'annexe de ce document, le Syndicat a fait part à son égard de toutes ses réticences à l'administration. Ce projet, selon lui, a été monté dans la précipitation, dans le seul but de se conformer aux exigences toujours plus pressantes de l'administration générale des Nations Unies. Les travailleurs en situation de handicap et leur inclusion dans le monde du travail méritent mieux que cela à notre avis. Ce document comporte plusieurs défauts de structure, mélangeant parfois les objectifs de politique générale liés au mandat de l'Organisation et ceux directement liés à sa gouvernance interne. Cette absence de clarté pourrait avoir des conséquences non négligeables dans le futur sur la manière dont l'Organisation devra appliquer cette politique. Si effectivement l'OIT se doit de montrer l'exemple, alors cette politique mérite une réflexion approfondie et une clarification des rôles et des objectifs à l'extérieur et en interne. Toutefois, le Syndicat ne doute pas que le Conseil d'administration saura donner à l'administration une orientation dans ce sens.

Le deuxième document dont le Syndicat souhaiterait vous entretenir est le point de situation sur la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021). Ce document vous est soumis pour information, mais le Syndicat a été alerté plus particulièrement par le point 8, qui fait d'ailleurs subtilement écho au paragraphe 184 du document PFA/2. Ce point mentionne la nécessité d'une plus grande «agilité» et d'une flexibilité de la main-d'œuvre de l'Organisation et fait référence aux travaux préliminaires de l'Équipe spéciale sur l'avenir du personnel du système des Nations Unies du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations unies pour la coordination (CCS). Comme souvent, cette initiative partait d'un bon sentiment puisque les Nations Unies souhaitaient s'appuyer sur la Déclaration de l'OIT sur l'avenir du travail adoptée l'année passée, sauf que le premier rapport intérimaire a suscité une levée de boucliers de la part de l'ensemble des fédérations de personnel au sein des Nations Unies lorsqu'ils ont découvert à quoi pourrait éventuellement ressembler leur propre avenir. En effet, les premières propositions sont en complète contradiction avec les principes Noblemaire et Flemming et pourraient avoir par exemple de graves répercussions sur la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies puisque de nouvelles catégories d'employés n'auraient finalement aucune protection sociale et aucune sécurité d'emploi.

Le Syndicat du personnel de l'OIT a énormément de difficulté à comprendre comment l'administration de l'OIT, présente dans ce genre de forum interinstitutions, peut d'une part laisser ainsi galvauder les principes et valeurs contenus dans sa propre Déclaration, notamment celui ayant trait à la nécessité de remettre l'humain au centre des préoccupations, et ne pas s'élever contre de telles propositions allant complètement à l'encontre de ses valeurs et principes.

Concevoir pour l'ensemble des Nations Unies une main d'œuvre du futur est certainement nécessaire, et l'ensemble des représentants du personnel, s'ils avaient été conviés à la réflexion, auraient certainement eu bon nombre de propositions à formuler.

Concevoir pour l'ensemble du personnel des Nations Unies un avenir du travail de plus en plus précaire, ce n'est certainement pas l'aspiration du personnel. Il en va de la nécessité de préserver l'indépendance de la fonction publique internationale telle qu'elle a été pensée par ses fondateurs afin de garantir la capacité du personnel à accomplir sa mission en toute indépendance et, à cette fin, la sécurité de l'emploi est une condition sine qua non. Le Syndicat demeurera très vigilant sur la suite des travaux de cette *task-force* car il sait qu'indirectement ceux-ci pourraient avoir des répercussions sur ses propres négociations internes en cours avec l'administration, et il n'hésitera pas, s'il

l'estime nécessaire, à mobiliser ses membres pour maintenir un des caractères uniques de ce qui constitue la fonction publique internationale, la sécurité de l'emploi.

En conclusion, Mesdames et Messieurs les délégués, comme vous avez pu déjà le constater durant ces dix derniers mois, malgré un contexte inhabituel et parfois hautement anxiogène, les activités de l'Organisation continuent dans tous les domaines. Cela est dû à une conjonction d'éléments au sein de cette Organisation qui font qu'elle est unique: une direction éminemment présente, une gouvernance tripartite et, ne l'oublions pas, un personnel dédié et combatif sans qui la continuité des travaux et des activités de l'OIT serait presque impossible. Il sera important de le reconnaître et de s'en souvenir lors de futures discussions programmatiques et budgétaires afin que, lorsque des jours meilleurs viendront, l'OIT et son personnel puissent être en capacité de maintenir la qualité de leurs activités avec tout l'engagement dont ils ont toujours fait preuve.

Je vous remercie.

Catherine Comte-Tiberghien