



Staff Union
of the International Labour Organization
Syndicat du personnel
de l'Organisation internationale du Travail
Sindicato del personal
de la Organización Internacional del Trabajo

Discours de la Présidente du Syndicat du personnel
Conseil d'administration
Session 337, oct-nov 2019

Monsieur le Président, à qui j'adresse mes félicitations pour son élection
Monsieur le Directeur-général,
Mesdames et Messieurs les délégués,
Cher(e)s collègues,

J'ai l'honneur de m'adresser à vous en tant que Présidente élue du Syndicat du personnel de l'OIT, lequel représente près de 70 pour cent des membres du personnel au siège et sur le terrain.

Nous voici donc presque à la conclusion de cette année de célébration du centenaire de cette organisation, même si de grands événements majeurs, sont encore prévus d'ici à décembre. Quelle année tout de même ! Aux quatre coins de la planète, dans les salons feutrés des grands dirigeants, devant l'Assemblée générale des Nations unies, s'aventurant même il y a une quinzaine de jours, à organiser des portes ouvertes au grand public, l'OIT est sortie de sa réserve habituelle pour promouvoir ses activités et son rôle de faire progresser la justice sociale et promouvoir le travail. Par l'adoption de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail et d'une norme internationale longuement attendue sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail elle a su démontrer qu'elle demeure et constituera une actrice incontournable des enjeux politiques, économiques, sociaux et climatiques de demain.

C'est bien sûr un travail collectif de l'Organisation dans lequel chacun a eu son rôle à jouer. Je crois pouvoir dire que le personnel a été fier de participer à cette aventure du centenaire, de démontrer ses compétences afin que l'organisation puisse briller de mille feux, cela sans rechigner à la tâche et au prix de nombreuses heures supplémentaires pour certains services et bureaux sur le terrain. Il n'y a pas là sujet à réclamation pour un dû devant vous mais juste un appel pour une reconnaissance envers ce personnel que je représente, pour que lorsque des décisions seront prises dans cette salle durant les prochains jours, celles-ci ne le soient pas à son détriment. L'année a été excitante mais rude. Mes collègues ont été enthousiastes mais exsangues. Ils ont fait des miracles cette année pour que ce centenaire soit un succès mais depuis des années déjà ils fonctionnent sous un régime d'austérité déguisée pour être à la hauteur des attentes des mandants. Cette façon d'opérer a un coût important en matière d'épuisement au travail, de santé et d'absentéisme, en hausse dans cette organisation. L'OIT se doit d'avoir les moyens des ambitions que ses mandants, au

service desquels elle demeure, lui imposent sans sacrifier pour autant son personnel sur l'autel des économies.

Cela m'amène tout naturellement aux premiers documents présentés à cette session, les documents 337/PFA/1/2 et 337/PFA/INF/2 qui font encore l'objet de discussions et que j'ai écoutées avec attention. Le sujet est si important que le Syndicat ne peut se permettre de l'éluder.

Ces documents ont tous les deux pour trame commune le jugement No 4134 du TAOIT concernant les décisions de la CFPI relatives à l'indice d'ajustement de poste révisé pour Genève qui a été rendu le 3 juillet 2019. En remarque préliminaire, le Syndicat souhaite souligner positivement le fait que l'administration, une fois cette décision connue, n'ait pas ménagé ses efforts pour que celle-ci soit exécutée dans les délais impartis et conformément aux engagements pris.

Toutefois il note, non sans quelque surprise, qu'il est plusieurs fois fait mention dans le document concernant les incidences financières (doc. 337/PFA/1/2) de « dépense imprévue » lorsqu'il s'agit des conséquences futures sur le budget de l'OIT. Il est rare que le Syndicat du personnel s'aventure sur le terrain marécageux des hypothèses budgétaires au risque de se perdre dans une terminologie réservée aux initiés, mais la lecture de ce document l'a amené à se poser quelques questions.

Il s'est interrogé premièrement en lisant le paragraphe 6 du document pourquoi, lorsqu'il est fait référence à certaines mesures d'économies ayant des conséquences sur les conditions de travail du personnel, celles-ci ne font pas naturellement l'objet d'un dialogue social interne. A cet égard, pour éviter toujours les mêmes écueils relatifs au manque de dialogue social interne, il requiert une bonne fois pour toutes, qu'au même titre de l'obligation pour le personnel, de suivre d'innombrables cours sur la gouvernance, les normes de conduite ou je ne sais quel cours de sécurité informatique pour éviter des risques à l'OIT, chaque fonctionnaire au grade P5 et plus, sur le terrain ou au siège, suive une formation obligatoire sur la négociation collective et le dialogue social, sous peine de se voir considérer comme un risque avéré et supplémentaire pour l'Organisation. Ce qui a amené les représentants du personnel à s'interroger également sur la véritable utilité de gérer les risques de l'organisation si la future décision du TAOIT n'avait pas été considérée comme telle et pourquoi ne pas avoir envisagé, dès mars 2019, le scénario budgétaire le plus pessimiste pour l'Organisation et dans le cas contraire, appliquer par la suite des mesures correctives. Ils se demanderont enfin encore longtemps comment l'OIT a-t-elle et peut-elle encore tolérer de se faire imposer des décisions inconséquentes, ou d'ailleurs des non décisions, qui ont de telles répercussions sur son budget, ses relations de travail et dont les victimes en fin de compte sont toujours les mêmes : les femmes et les hommes de cette organisation qui eux n'ont jamais réduit leur standard de qualité pour servir les mandants, souvent au détriment de leur santé.

Concernant la décision du TAOIT et ses conséquences, le temps est maintenant venu de la mise au point : avant de s'en remettre à un Tribunal administratif, le personnel de l'OIT s'est battu courageusement pendant deux ans aux côtés des syndicats des autres organisations, pour que les valeurs et les principes défendus par les Nations unies, soient ceux

qui prévalent pour son organe technique chargé de déterminer des conditions d'emploi de son personnel. Il a réclamé à cor et cris dans les diverses et plus hautes instances ayant un pouvoir de décision, une réforme de la CFPI, afin de répondre à cette nécessité de transparence et de rigueur pour que la méthode de détermination des salaires, dans les villes siège ou sur le terrain, permette d'obtenir des résultats stables, prévisibles et transparents, garantie d'une bonne gouvernance. Toutes ces requêtes légitimes sont restées lettre morte. Lorsque finalement la justice est rendue, celle-ci est scandaleusement remise en cause dans le microcosme onusien, comme on l'a constaté lors de la session de la CFPI à Vienne en août. Le Syndicat du personnel est en outre particulièrement préoccupé par la tournure que prennent les événements en ce moment à New York à la 5^e commission de l'Assemblée générale dans laquelle, aiguillonnés par une interprétation des plus farfelue du jugement en question, certains s'affairent à vouloir changer la règle lorsqu'elle ne leur est pas favorable alors que d'autres sont à l'ouvrage pour jeter le discrédit sur un tribunal administratif dont la réputation n'est plus à faire. Pour mémoire, l'Assemblée générale n'est pas un organe d'appel des décisions rendues par les tribunaux administratifs. Le respect de la règle de droit doit guider les actions de tous les protagonistes. Comme l'a aussi rappelé le TAOIT dans son jugement 4134 : *« l'Assemblée générale doit prendre en considération le but dans lequel tout le système des ajustements de poste a été établi, à savoir donner effet au principe Noblemaire (...). Son but n'est pas de dégager des économies en réduisant les coûts salariaux... »*.

Alors face à tant d'aveuglement, que j'espère non délibéré, en cette année de centenaire de l'OIT, je vous citerai une fois de plus Albert Thomas, un des pères fondateurs de l'OIT, qui en 1921 lors d'un discours devant l'association du progrès social disait : « Ne donnez pas au monde l'impression que l'intelligence humaine, (...), peut être défaillante et incapable d'organiser la société selon la justice ! La justice commande, il faut que la justice triomphe. »

Le Syndicat du personnel souhaite maintenant vous informer qu'il a pris également note du document sur la rénovation (GB/337/PFA/2) et souhaite à nouveau attirer l'attention du Conseil d'administration sur le fait que la phase 2 de la rénovation n'implique pas seulement une rénovation des salles de réunion mais celle de toutes les parties basses du bâtiment dans lesquelles un grand nombre de nos collègues travaillent et où les standards de sécurité, d'hygiène et de bien-être au travail ne sont désormais plus les mêmes que ceux ayant réintégré des bureaux flambants neufs dans les étages. Toujours par souci d'équité, ils demandent une accélération du commencement des travaux de cette phase 2 afin que tous soient logés à la même enseigne rapidement. Quant à la mention dans ce document de location des bureaux à l'extérieur, les représentants du personnel veulent avoir en priorité l'assurance que l'espace accordé actuellement au personnel de l'OIT soit suffisant en fonction des projections de main d'œuvre mais aussi pour garantir un hébergement provisoire des collègues au moment de la phase 2 de la rénovation.

En ce qui concerne la rénovation de bâtiments de l'OIT hors siège, le Syndicat du personnel souhaite saluer les décisions préventives, rapides et sans équivoque prises très récemment par le Directeur général, assisté de toutes les parties concernées, pour garantir la sécurité et la santé au travail de nos collègues travaillant au Bureau régional de Bangkok jusqu'à ce qu'une levée de doute intervienne. Nous venons d'apprendre aujourd'hui que ces mesures préventives seront également suivies par les autres organisations des Nations unies,

hébergées dans le même bâtiment. La réforme des Nations unies à laquelle a adhéré l'OIT doit aussi se traduire, lorsqu'il s'agit de risques immédiats pour ses propres travailleurs, par une coordination sans faille au plus haut niveau et les derniers événements tentent à prouver que cela est possible. Il note aussi avec satisfaction les récentes mesures préventives prises à Beyrouth et à Santiago pour cause de troubles socio-politiques. Il est capital que le personnel, quel que soit son lieu d'affectation, reçoive la même attention en matière de santé, d'hygiène, de sécurité et de sûreté au travail.

Le Syndicat du personnel souhaite maintenant donner sa perspective au Conseil d'administration sur le document GB/337/PFA/11 intitulé « Composition et structure du personnel du BIT : plan d'action visant à améliorer la diversité des effectifs. Pour rappel, Le Syndicat du personnel a déjà négocié des dispositions afin de favoriser une plus grande diversité au Bureau et est complètement en faveur d'améliorations. Mais dans ce dossier, la franchise doit être aussi de mise : quelle est la finalité de cet exercice ? Permettre à certains Etats-membres d'en avoir pour leur argent en matière de ressortissants de leur pays ou exiger une véritable diversité Nord-Sud, une diversité ethnique, linguistique, de genre et d'orientation sexuelle, de profils socioprofessionnels, associée à une véritable volonté d'inclusion ? Les représentants du personnel estiment que, étant eux-mêmes confrontés quotidiennement à la problématique de la diversité, de par leur participation dans les différents organes paritaires internes, la question de la diversité va bien au-delà d'une représentation géographique liée au passeport. Tout en adhérant à 100 % à cette nécessité d'amélioration, il rejette cette vision réductrice et mercantile de la problématique proposée aujourd'hui, qui met définitivement de côté une vision plus ambitieuse pour obtenir une main d'œuvre d'abord compétente mais variée à tous points de vue et valorisant l'ADN tripartite de l'OIT. De plus d'autres considérations sont à porter à votre connaissance. Les mesures présentées en annexes ne visent que la population OIT recrutée sur budget régulier alors qu'au-delà de 40 % du personnel travaille désormais sur des projets de coopération technique, financés par des donateurs qui ont également une responsabilité de s'assurer de la diversité de leur recrutement, ce qui actuellement n'est pas le cas. De plus, l'administration a tout loisir de procéder par voie de nomination directe pour certains postes. Pour quelles raisons n'a-t-on pas utilisé à bon escient les mécanismes déjà en place pour que le personnel de l'Organisation reflète véritablement tout l'éventail de la diversité ? Et finalement que valent ces mesures proposées en considérant l'extension de l'âge de la retraite à 65 ans et si d'autres mesures proposées telles que le gel du recrutement figurent dans d'autres documents de ce présent Conseil ?

Comme vous l'aurez compris, ce document pose problème au Syndicat du personnel dès lors qu'il vous demande d'adopter un plan d'action que le Syndicat qualifie plutôt de squelette de plan d'action, ne s'adressant qu'à une partie du personnel, considéré à nos yeux non inclusif, ne prenant pas en compte toute la dimension de la problématique, rédigé un peu dans la précipitation mais pourtant assorti de délais précis, tout en vous informant dans le paragraphe 4, que les consultations avec les représentants du personnel sont toujours en cours.

L'amélioration de la diversité au sein de l'OIT mérite mieux et pour cela, du temps est nécessaire. La diversité ne se décrète pas, et se règle encore moins avec le porte-monnaie.

Le dernier document que souhaiterait commenter le Syndicat du personnel est celui relatif aux propositions d'amendements au Statut du Tribunal administratif de l'OIT. Le Syndicat souhaite réitérer combien il est nécessaire pour les fonctionnaires internationaux d'avoir un système de justice administrative efficace, vers lequel ils puissent se tourner. Il souhaite également que les associations et syndicats de personnel aient voix au chapitre lorsque leur organisation décide soudainement de quitter la juridiction du TAOIT. Il a participé, comme mentionné dans le paragraphe 14 du document, à la journée de consultation, attendue de longue date, organisée par le TAOIT, et dans laquelle il a pu transmettre par écrit et par oral toute préoccupation relative au fonctionnement de ce tribunal. Il espère donc vivement que cet exercice n'était pas simplement une case à cocher mais que ses préoccupations et ses propres demandes d'amendement aux statuts, tout comme celles des autres représentants d'associations et fédérations de personnel sous sa juridiction, seront prises en compte afin que le TAOIT puisse s'acquitter de la meilleure façon possible et pour longtemps de la noble tâche qui lui incombe.

Me voici arrivée au terme de mon intervention que je ne voudrais pas clore sans vous remercier de m'avoir laissé le temps de vous exposer les positions ou préoccupations du personnel et demeure toujours à votre disposition pour d'éventuelles clarifications. Cette opportunité n'est pas unique dans le système des Nations unies mais en tous cas c'est la plus active et surtout la plus ancienne car j'ai le plaisir de vous annoncer qu'un centenaire peut en cacher un autre et que 2020 sera l'année de celui du Syndicat du personnel de l'OIT. Il sera centré sur les hommes et les femmes, qui ont largement et contribué au rayonnement et à la spécificité de cette organisation dans le système des Nations unies et à ce que son modèle de dialogue social interne puisse devenir une réalité pour l'ensemble du Système commun des Nations unies, enfin s'il existe toujours l'année prochaine.

Rendez-vous donc en 2020, je vous remercie pour votre attention.

Catherine Comte-Tiberghien
30 octobre 2019