



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

21 juillet 2017

Mise à jour concernant la réduction de salaire après la session de la CFPI à Vienne en juillet 2017

Vous vous souviendrez que la campagne de nos fédérations de personnel a conduit de nombreuses organisations basées à Genève, y compris l'OIT, à différer la mise en œuvre de la réduction de salaire proposée de 7,7%, à exprimer un soutien solide pour le personnel et à persuader la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) de réexaminer la question à sa Session d'été à Vienne du 10 au 21 juillet 2017.

Compte tenu de la gravité de la question, les syndicats du personnel de Genève ont participé à la session en grand nombre. La haute direction était également bien représentée, dirigée conjointement par le Directeur général de l'ONUG M. Michael Moller, le Directeur général du BIT M. Guy Ryder, son adjoint M. Greg Vines ainsi que le Directeur général adjoint de l'OMS, le Dr. Hans Troedsson. Deux des trois spécialistes experts auteurs du rapport statistique ayant servi de base au document présenté par les administrations basées à Genève dans lequel les calculs de la CFPI ainsi que l'application de la méthodologie étaient questionnés, étaient également présents.

Au cours de ces jours intenses à Vienne, les fédérations de personnel ont demandé à la CFPI de:

- **Réintroduire** le coussin d'amortissement¹ de 5%;
- **Examiner** leurs calculs et leur méthodologie dans un forum spécial où participeraient le secrétariat de la CFPI, les administrations, les fédérations de personnel et des experts indépendants;
- **Geler** la mise en œuvre de la réduction de salaire dans tous les lieux d'affectation - en particulier Genève, Rome et Madrid - jusqu'à ce que la révision demandée de la méthodologie soit finalisée;

Des discussions intenses - ponctuées par des délais d'attente sans fin - sur la réduction des salaires ont eu lieu pendant quatre jours (avec un mépris flagrant de la CFPI envers les fédérations du personnel, la haute direction des Nations Unies et la représentation de millions de travailleurs - à savoir l'internationale des services publics (ISP) et la Confédération syndicale internationale (CSI)).

¹ Mesure destinée à réduire l'impact d'une baisse de salaire. En 2015, la CFPI a décidé d'abroger cette mesure.

Enfin, le mardi 18 juillet, la CFPI a annoncé sa décision sans autre forme de procès.

La CFPI:

- Réaffirme ses calculs pour toutes les villes siège examinées en octobre 2016, malgré les préoccupations soulevées par les statisticiens experts;
- Réintroduit une "marge" de 3% à l'index d'ajustement de poste, ce qui réduira la baisse de salaire ;
- Gèle la mise en œuvre de la réduction de salaire (**pour le personnel déjà recruté seulement**), jusqu'en février 2018, après quoi la réduction de salaire sera progressivement mise en œuvre; et
- Examinera la méthodologie d'ajustement des postes pour l'avenir.

Nous restons profondément préoccupés

Nonobstant le fait que la CFPI a accepté de réintroduire une «marge» et a proposé de retarder la réduction de salaire :

- La «marge» réintroduite n'est que de 3 %, alors que le coussin d'amortissement supprimé en 2015 était de 5 % (cette décision apparaît plus comme le fait du prince que comme une mesure basée sur des calculs fiables);
- Cette «marge» semble s'appliquer uniquement aux enquêtes de 2016;
- La CFPI refuse toujours d'examiner ses calculs, malgré les inquiétudes soulevées au sujet des erreurs possibles qui auraient considérablement réduit la baisse de salaire, remettant en question le travail technique et le modèle de gouvernance de la CFPI (Nous avons quand même entendu, lors de cette session, que "les statistiques ne sont pas une science exacte");
- La CFPI a proposé un gel de la mise en œuvre de 6 mois applicable uniquement au personnel en service et non au personnel nouvellement recruté, créant deux catégories de personnel rémunérés différemment;
- En dépit du report dans la mise en œuvre, le montant éventuel de la réduction reste inconnu, car il n'est pas clair si les ajustements futurs prendraient en compte des développements favorables, comme par exemple une augmentation de salaire pour la fonction publique fédérale des États-Unis (avec laquelle notre salaire est comparé); et
- L'engagement de la CFPI de réexaminer la méthode de calcul de l'ajustement de poste est plus que vague. La décision de la CFPI n'a pas abordé la cause du problème, à savoir la méthodologie et son application.

En résumé:

- La CFPI n'est pas disposée à accepter les commentaires de statisticiens reconnus et ne révisera pas ses constatations bien qu'ayant été démontrées comme manquant passablement de rigueur. Cela porte atteinte à la crédibilité technique de la CFPI, organe qui détermine la rémunération de plus de 120 000 personnes dans le monde. La réintroduction d'une «marge» et une allocation de transition personnelle ne rendent pas acceptable les résultats d'une enquête erronée puisque les erreurs ne sont pas corrigées.
- La campagne «*No UN Pay Cut*», qui a inclus des réunions, des rassemblements, des manifestations, un arrêt de travail et une pétition comptant près de dix mille signatures, a montré la force et l'unité du personnel à Genève et dans le monde.

- Nous reconnaissons et saluons le rôle important qu'a joué notre administration dans les discussions avec la CFPI, ayant systématiquement argumenté sur le fait qu'elle avait un devoir de diligence et une responsabilité managériale de mettre en œuvre des décisions fondées sur des preuves. Jusqu'à présent, ce front unique a été crucial.

Est-ce une victoire?

La décision de la CFPI d'examiner à nouveau sa décision antérieure n'a pas, à notre connaissance, de précédent et peut être considérée comme une victoire. De même, dans l'absolu, la réduction de salaire est moindre et cela n'a été possible que grâce à la mobilisation de milliers de membres du personnel!

Cependant, le fait que la CFPI confirme les calculs effectués malgré le rapport des statisticiens – soulevant plus de 51 erreurs – et réaffirme que la méthodologie a été correctement suivie ne peut constituer une victoire. Cela signifie que les décisions prises sont basées sur des calculs erronés!

Par ailleurs, il faut souligner que, à l'aube de ce XXI^e siècle, les conditions de travail et d'emploi de plus de 120 000 fonctionnaires internationaux du système des Nations Unies continuent d'être à la merci d'une Commission, certes, nommée par l'Assemblée générale des Nations Unies mais dépourvue d'un véritable mécanisme de négociation collective. Cette situation est de fait en contradiction avec les principes fondamentaux au travail et les droits de l'homme prônés par ces mêmes Nations Unies. Si l'on ne comble pas cette lacune de toute urgence, les problèmes reviendront encore et toujours.

Et après?

Pour l'instant, nous continuons d'analyser la décision de la CFPI et nous envisageons les prochaines étapes (actions juridiques éventuelles, collaboration avec des fédérations internationales de travailleurs, d'autres mobilisations, etc.). Nous vous tiendrons au courant.

La bataille n'est pas terminée !
