



8 avril 2021

**Discours de la Présidente du Syndicat du personnel
Conseil d'administration
341^e session, mars 2021**

Monsieur le Président,
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 deux tiers des membres du personnel au siège et sur le terrain.

Il y a un an, pratiquement jour pour jour et tout comme l'ensemble du monde, l'OIT commençait à mesurer l'ampleur de la COVID-19 et ses conséquences sur sa gouvernance, sa manière de fonctionner et bien entendu sur l'ensemble de son personnel. Je vous laisse le soin à d'autres sessions de faire rapport sur les politiques et les réorientations mais il est de mon devoir comme à l'accoutumée de vous faire part de l'état d'esprit de mes collègues dans les circonstances exceptionnelles générées par cette pandémie.

Tout d'abord je crois pouvoir dire en leur nom qu'ils et elles sont toujours pleinement investis de la mission et des objectifs qui leur incombent face à un monde du travail en pleine évolution et de surcroît bousculé par la pandémie. Ils et elles sont conscients que tous les acteurs de ce monde du travail, travailleurs, chefs d'entreprises, gouvernements qui subissent de plein fouet la tourmente, doivent recevoir toute l'expertise et la compétence centenaire de l'Organisation à laquelle ils appartiennent. 2020 fut pour mes collègues une année de constants réajustements de priorités pour adhérer au mieux aux nécessités et besoins des mandants. Cette capacité d'adaptation, cette flexibilité, mots si souvent entendus et réclamés dans ce présent forum, le personnel en a fait preuve parfois plus que de raison et malgré des environnements de travail changeants, inégaux et compliqués en fonction des lieux d'affectation. Certains, ayant des responsabilités familiales, ont dû jongler comme tant d'autres entre leur vie professionnelle et leur vie privée, d'autres, expatriés, ont dû faire face à beaucoup d'isolement, loin de leur famille, d'autres ont vu leurs tâches réinventées, d'autres encore ont fait face à cette maladie et d'autres encore en ont même perdu la vie.

Humainement parlant, l'OIT a payé un lourd tribut. Les équipes touchées, hébétées par la perte des collègues disparus ont nécessité des attentions particulières et un soutien psychologique indispensable à leur reconstruction mentale afin qu'elles puissent être de nouveau opérationnelles.

Avec la durée de la pandémie et sa fin incertaine, il est clair que le personnel doit puiser plus souvent qu'à l'accoutumée dans ses ressources individuelles afin de s'automotiver pour être à la hauteur des défis posés par celle-ci et il doit être constamment soutenu et encouragé par l'organisation qui l'emploie. Heureusement, nous sommes à l'OIT...

Et dans ce contexte particulier, ces trois simples lettres revêtent toute leur signification, notamment grâce à la capacité de l'équipe de direction et de gestion à accompagner, à soutenir, à guider le personnel pour traverser ces épreuves. Dans un contexte tel que nous le connaissons, la nécessité d'accroître la collaboration et la connexion interne entre tous, la volonté d'adapter les règles et les modalités de fonctionnement internes sont autant de carburant essentiel à la bonne marche de l'organisation. Le Syndicat du personnel reconnaît pleinement les efforts dispensés en ce sens par l'administration et qui contribuent positivement à réactiver le sentiment d'appartenance à une culture organisationnelle ayant eu parfois tendance à s'estomper ces dernières années. Il s'agira bien entendu pour l'administration de transformer l'essai, comme on dit dans le vocabulaire sportif, afin que toutes les suggestions et bonnes pratiques qui ont émergé durant ces heures difficiles puissent s'inscrire dans la durée. Le Syndicat du personnel s'est mis également à la disposition de l'administration pour de futures discussions sur la nécessité d'améliorer certains cadres réglementaires ayant trait aux conditions de travail, telle la politique sur le télétravail, de renforcer le cadre institutionnel relatif à la santé et à la sécurité au travail afin que chaque travailleuse et travailleur de l'OIT puisse bénéficier des mêmes protections où qu'il soit. Pour clore ce chapitre des conséquences de la COVID-19, le Syndicat du personnel souhaite saluer l'administration pour toutes les démarches déjà entreprises et se met dans le cadre réglementé d'un dialogue social effectif à sa disposition pour que l'avenir du travail du personnel de l'OIT s'inscrive concrètement dans une meilleure normalité.

Mesdames et Messieurs les délégués, les activités de l'OIT continuent et en tant que porte-parole du personnel, il est aussi de ma responsabilité de vous faire part de certaines préoccupations de celui-ci en lien avec des documents du Conseil d'administration.

Je souhaite maintenant vous entretenir du point de situation sur la stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (341/PFA/16).

Le Syndicat du personnel a, comme tout un chacun, pris connaissance de la composition actualisée du personnel et a un certain nombre de remarques à formuler.

À présent que le personnel de l'OIT est pour la première fois majoritairement constitué de personnes sous contrat de coopération technique et tandis que le cadre programmatique présente maintenant ensemble et de façon intégrée les objectifs selon les contributions volontaires et les contributions ordinaires il n'est plus possible pour cette administration d'ignorer le traitement inéquitable en matière de conditions d'emploi réservé à cette partie du personnel.

Les conclusions d'une évaluation faite par le Syndicat sont en effet édifiantes : les atteintes répétées aux principes élémentaires portés par « une seule OIT » dans l'exercice concret de l'activité de ces fonctionnaires sont nombreuses (recrutement et sélection manquant de transparence, certaines formes de violence au travail, incertitudes sur les renouvellements jusqu'au terme effectif du contrat précédent, impossibilité d'accéder à des opportunités de formation, limites pour bénéficier de congés maternité, sécurité élémentaire du personnel conditionnée au financement externe, etc.). Et le personnel concerné ne peut bien sûr que très rarement s'en plaindre sous peine de ne pas voir sa relation contractuelle se poursuivre.

En outre, une part importante de ces travailleurs que le Syndicat considère comme précaires, n'est pas justifiée par des activités entrant directement dans la réalisation d'un projet de coopération. Dans ce cas de « fausse affectation » à des projets de coopération technique, les contrats précaires sont bien souvent utilisés pour assurer des missions pérennes à moindre coût et échapper par exemple aux cadres formels institutionnels de recrutement et passer outre les protections permettant l'équité, la transparence et finalement la confiance de cette catégorie de personnel dans les processus.

Sur le strict plan du respect des salariés et des droits des travailleurs, ceux de nos collègues qui arrivent à faire carrière en enchaînant ces contrats précaires, au prix d'efforts parfois inouïs en termes de mobilité ou de rémunération, devraient au moins être traités comme des travailleurs au long cours. Ils sont fondés, après une certaine ancienneté, à revendiquer des droits égalant ceux des travailleurs relevant du budget ordinaire en matière de formation, de promotion, de mobilité, d'accompagnement général de carrière.

Tout fonctionnaire qui met ses compétences au service du mandat de l'OIT et dont les performances sont reconnues devrait pouvoir envisager une carrière au sein de l'OIT et en obtenir une reconnaissance adéquate.

Cette inégalité de traitement, assimilable à une discrimination entre travailleurs – que l'OIT condamne d'ailleurs dans ses prises de position et recommandations –, doit, juste, cesser. De plus, l'absence de discrimination, en particulier pour l'accès aux traitements sur la base de l'ancienneté, constituera désormais une priorité absolue pour le Syndicat, dans le strict respect des principes fondateurs de cette Organisation.

Dans un autre registre, le Syndicat a aussi pris bonne note, malheureusement, de la situation mitigée de la parité hommes-femmes dans les grades supérieurs ainsi que des efforts restant à accomplir en matière de diversité et d'inclusion au sein du secrétariat. Selon le Syndicat, ces aspects sont intimement liés à l'absence de garde-fous et de transparence dans le processus de recrutement dès lors qu'il s'agit de pourvoir des postes de direction ou d'identifier clairement comment améliorer la diversité du personnel.

De plus et en lien direct avec l'adéquation de la main-d'œuvre aux activités de l'Organisation, le Syndicat est particulièrement préoccupé, à la lecture de ce document, par l'assertion maintes fois répétée qu'il faut recruter toujours plus de candidats qualifiés, comme si ceux et celles recrutés un an auparavant n'étaient déjà plus en mesure de satisfaire les

hautes exigences pour lesquelles ils ou elles ont été recrutés. L'herbe ne peut pas toujours être plus verte dans le champ d'à côté, il est temps de s'occuper de son propre pâturage. Il est pour le personnel difficilement acceptable, qu'année après année dans ce rapport, l'administration se glorifie d'avoir mis à la disposition du personnel un programme d'apprentissage alors que celui-ci, si on l'examine plus en détail, semble en majorité axé sur les compétences personnelles (soft skills). Si l'on veut être sérieux et permettre au personnel d'être à la hauteur des défis actuels, il y a urgence, en sus des sempiternels cours de gestion du temps et de communication, certes nécessaires, de pouvoir donner au personnel déjà en place l'accès à de véritables programmes de perfectionnement de qualifications spécialisées et techniques, et de développer un véritable système de valorisation et de validation des acquis.

Le Syndicat s'étonne également, toujours à propos de ce même document, de la timidité surprenante, teintée de vœux pieux du Département des ressources humaines à l'égard de la responsabilité de gestion, domaine sur lequel l'administration et le Syndicat ont pourtant travaillé de concert, notamment en contribuant à renforcer le système d'évaluation des performances et en permettant une meilleure participation du personnel dans l'évaluation à 360° de leur manager, cela pour permettre une meilleure responsabilité de gestion dans l'intérêt de l'Organisation certes mais aussi pour que la confiance du personnel dans ce processus soit renforcée. Il ne s'agit pas seulement de « vouloir croire » que cela arrivera, comme cela est mentionné dans ce document, mais bien de tout faire pour que la responsabilité de gestion devienne une réalité.

Ce qui m'amène bien sûr à élargir mon tour d'horizon sur les questions de personnel, traitées plus généralement au sein de ce système des Nations Unies.

Le document 341/INS/7 sur la réforme des Nations Unies a retenu toute notre attention.

En effet, le Syndicat du personnel ne peut que se féliciter de la plus grande visibilité de l'Organisation dans ce vaste processus de réforme mais il insiste pour qu'une consultation régulière ait lieu avec les représentants du personnel de l'OIT sur place ou au siège lorsque cela est nécessaire. Je me réfère notamment dans ce document à des paragraphes mentionnant un futur cadre de gestion des performances unifiée, une nécessité d'harmonisation des contrats ou de mutualisation des moyens humains ou logistiques. Tous ces sujets doivent faire l'objet de consultations, en bonne et due forme au sein de l'OIT dans un esprit d'amélioration de ces conditions et non pas de nivellement par le bas car l'OIT est à bien des égards dans ce domaine un modèle. Le Syndicat du personnel est aussi fortement préoccupé par la surcharge de travail ressentie par nos collègues du terrain et occasionnée par ce processus de réforme. Ce constat demande une évaluation concrète et nécessite de mettre de mettre les moyens humains et logistiques adéquats si nécessaire.

Par ailleurs, le Syndicat du personnel suit désormais avec attention les travaux d'une équipe spéciale sous la direction du Comité de haut niveau sur la gestion dont les premières propositions alarmantes avaient fait frémir l'ensemble des représentants du personnel tant l'essence même de la fonction publique internationale ainsi que ses principales caractéristiques disparaissaient au profit d'une agilité « uberisante » inquiétante. Depuis, Les fédérations de

personnels ont été invitées à rejoindre cette équipe spéciale et les résultats sont impatiemment attendus.

Enfin, en me référant au document PFA/INF/6, je me dois de vous faire part de la déception et de la lassitude générées par l'absence d'avancées significatives dans des dossiers en jachère. En effet, le Syndicat du personnel est toujours aussi sidéré par l'entêtement incompréhensible de l'Assemblée générale des Nations Unies à couvrir son organe technique la CFPI au lieu de prendre des mesures de gestion responsable pour le réformer. Il y a haut risque réputationnel à continuer à proférer les mêmes inexactitudes relatives au Fonds de pension ou à la détermination des salaires, ceci uniquement à des fins de justification de décisions politiques prises il y a maintenant presque trois ans. Je vous rappelle, si certains d'entre vous l'avaient déjà oublié, que par absence de résolution de ce conflit, dans cette ville siège et d'autres lieux d'affectation, la formule « À travail de valeur égale, salaire égal » n'est plus de mise. Peu glorieux pour une institution venant de fêter ses 75 ans et se targuant de défendre quotidiennement et publiquement les droits fondamentaux, dont ceux du travail font partie.

Le Syndicat sera donc une fois encore extrêmement vigilant quant aux décisions prises dans les réunions de la CFPI des semaines à venir et face à certaines velléités de refuser de repousser les enquêtes salariales à venir, ceci en pleine crise sanitaire et économique et alors que les méthodologies révisées n'ont pas été validées ni testées. Parfois, il suffit de quelques éléments déclencheurs pour que la déception évoquée précédemment se transforme à nouveau en colère.

Le système des Nations Unies a la chance et l'honneur d'avoir en son sein une agence spécialisée dans le domaine des conditions de travail, du dialogue et de la justice sociale et dans laquelle le dialogue social interne fonctionne, particulièrement en ces temps de crise. Alors si l'on veut être sérieux en parlant de l'avenir du travail du personnel des Nations Unies, sa haute administration et son assemblée constitutive feraient bien de s'inspirer des meilleures pratiques en son sein afin de construire une paix sociale durable et dont les Nations Unies en général et son personnel auraient tout à gagner.

Je vous remercie pour votre attention,

Catherine Comte-Tiberghien
