



**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

15 novembre 2016

**Déclaration de la Présidente du Comité du Syndicat du personnel  
à la Section du programme, du budget et de l'administration  
du Conseil d'administration du BIT**

(328ème Session – novembre 2016)

Monsieur le Président,  
Monsieur le Directeur général,  
Mesdames et Messieurs les délégués,  
Chers collègues,

J'ai l'honneur de m'adresser à vous au nom du personnel de l'OIT en tant que Présidente de son Syndicat, fort d'un taux d'adhésion de 70 pour cent. L'usage veut, depuis de longues années, que le représentant du personnel vous fasse part, au gré des sessions et des documents présentés, de sa position, pour autant bien sûr que ces documents aient des incidences sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'Organisation. C'est aussi toujours une bonne occasion, pour vous chers membres du Conseil d'administration, de juger de l'état du dialogue social interne.

Le cadre des relations professionnelles

En parlant de dialogue social et puisque cette session est un peu particulière, car elle constitue le point d'orgue de quatre années de gestion d'une nouvelle direction générale, le Syndicat souhaiterait y revenir brièvement.

Vous n'êtes pas sans savoir qu'en 2012 l'état des relations professionnelles internes n'était pas brillant et ne faisait en tout cas guère honneur à l'institution. C'est bien simple, on ne se parlait plus. Depuis l'arrivée du Directeur général actuel, M. Guy Ryder, l'administration et les représentants syndicaux ont œuvré lentement mais sûrement pour renouer un à un les

fil du dialogue social. Les quatre années qui viennent de s'écouler ont représenté des heures de rounds d'observation, de discussions, de tractations, de moments calmes, mais aussi parfois relativement agités. Mais au moins, depuis cette date, le dialogue a toujours été présent et nous ne pouvons, pour notre part, que nous en féliciter.

Le fait également que plusieurs accords collectifs ont été signés pendant cette période démontre les bienfaits de la négociation collective qui garantit une certaine paix sociale, cela même au sein d'une organisation internationale où il est parfois difficile de définir quels sont les véritables interlocuteurs des représentants du personnel. Ces derniers espèrent en tout cas fortement que, en cette période de nouvelle nomination à la tête de l'Organisation des Nations Unies, l'OIT sera prise comme modèle en matière de relations professionnelles et que, au côté du personnel, ses mandants et son Directeur général useront de tout leur talent de persuasion pour que cette négociation collective devienne une réalité dans tout le système des Nations Unies. C'est dans l'intérêt de tous.

Car, même au sein de l'OIT, coutumière du tripartisme, le tissu du dialogue social est fragile et nécessite toujours, tel le pêcheur avec son filet, une attention soutenue afin que les mailles ne se détendent pas trop facilement.

C'est dans ce but que le Syndicat et l'administration ont encore fait un pas de plus cette année pour renforcer ce cadre des relations professionnelles, en améliorant notamment le fonctionnement du Comité de négociation paritaire par la nomination d'un président indépendant. Les représentants du personnel espèrent que cette décision conjointe contribuera à garantir l'équilibre des positions, à améliorer de façon tangible l'accès du Syndicat à l'information nécessaire aux négociations et à contribuer à des débats plus sereins.

Car, bien entendu, les défis à venir sont de taille pour l'OIT et son personnel. Je vais donc maintenant vous faire part des préoccupations actuelles de celui-ci, relativement aux différents documents qui ont été soumis à votre attention et qui doivent recevoir votre approbation au cours de cette session.

#### Mise en œuvre des décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies relatives à l'ensemble des prestations (document GB/328/PFA/9)

Comme vous le savez, une partie des conditions d'emploi des fonctionnaires de l'OIT sont régies par ce qu'on appelle le régime commun des Nations Unies. La réforme proposée par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) s'appliquant à l'ensemble des prestations du personnel («compensation package») n'a pas été accueillie favorablement par le personnel des Nations Unies et a fait l'objet de nombreuses discussions depuis trois ans entre la CFPI et les fédérations internationales de personnel. Rappelons que le but de cette réforme était normalement de simplifier un système jugé trop complexe. Cette réforme a donc été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre dernier, contre l'avis du personnel dans son ensemble. Comme celui-ci l'avait prévu, elle n'a pas atteint ses objectifs

initiaux puisque la mise en œuvre de la réforme est d'une complexité chronophage; elle ne permettra de réaliser que très peu d'économies et va même à l'encontre de certaines autres recommandations formulées par les Etats membres. La seule conséquence est, pour l'instant, que cette réforme dégrade à long terme de façon significative les conditions d'emploi de ce personnel, que ce soit en matière de salaires et d'évolution de carrière ou encore de réduction des mesures d'incitation à la mobilité du personnel, notamment dans les lieux d'affectation à haut risque. Le personnel de l'OIT est d'autant plus choqué de l'acceptation de ces mesures par les Etats membres que ce sont les mêmes qui demandent d'encourager le recrutement à un haut niveau de compétences et de favoriser la mobilité sur le terrain. Si les Nations Unies voulaient réellement attirer un personnel hautement qualifié, notamment parmi les jeunes, la solution n'était certainement pas de porter atteinte aux conditions de cette attractivité et aux prestations associées, nécessaires à un travail efficace sur le terrain.

Les représentants du personnel de l'OIT sont encore plus déçus de la manière dont se sont passées les discussions sur les propositions d'amendement à son propre statut. En effet, le caractère autonome de ce statut et les négociations dont il a fait l'objet antérieurement ainsi que la signature récente de l'accord collectif visant principalement à encourager une mobilité sur le terrain pouvaient laisser entrevoir des mesures transitoires atténuant l'effet démoralisant de ce «compensation package» sur le personnel. Mais l'administration, d'une part, n'a pas jugé bon de prendre en compte les demandes du personnel à ce sujet et, d'autre part, a évité soigneusement de mettre en même temps sur la table d'autres décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies, notamment celle de l'introduction de l'âge de la retraite à 65 ans.

Pour résumer, le personnel n'est pas d'accord avec ces amendements au Statut car ils n'aideront pas à recruter du personnel hautement qualifié, ils réduisent à long terme les perspectives de carrière du personnel et dégradent ses conditions d'emploi et vont surtout à l'encontre de tous les efforts fournis dernièrement au sein de l'Organisation, sous l'autorité du Conseil d'administration, pour encourager une meilleure mobilité vers le terrain.

Le personnel, en concertation avec les fédérations d'associations et de syndicats de personnel des Nations Unies, a d'ailleurs entrepris une étude juridique sur le bien-fondé des décisions adoptées par l'Assemblée générale et sur leur incidence sur les droits acquis des fonctionnaires. Il se réserve également le droit d'intenter toute action à sa disposition, notamment juridique, dès l'entrée en vigueur de ces mesures.

Documents sur le plan stratégique 2018-2021 et sur les propositions de programme et budget pour 2018-19 (documents PFA/328/1, PFA/328/2)

Les représentants du personnel ont lu consciencieusement ces documents et ont plusieurs remarques à porter à l'attention du Conseil d'administration, même si la discussion sur ce document a déjà eu lieu hier. Cela devient décidément une habitude de ne permettre au représentant du personnel de s'exprimer qu'une fois les discussions closes.

Les représentants du personnel ont bien noté, dans le paragraphe 65, la volonté de l'OIT d'être «une seule OIT» et ne peuvent que se féliciter que ce slogan, dont la paternité revient au Syndicat, soit repris à son compte par l'administration. Mais ceci ne doit pas être qu'un vœu pieux sur une feuille de papier. La réalité, qui est vécue notamment par plus de 40 pour cent des membres du personnel de l'Organisation qui travaillent pour des projets de coopération pour le développement dans des conditions de précarité qui ne leur permettent pas d'accomplir correctement leur travail ni d'envisager un équilibre décent entre vie professionnelle et vie privée, est tout autre. L'exemple très récent de la décision des Etats membres de réduire drastiquement les allocations budgétaires destinées aux activités concernant le VIH/sida se concrétise, dans la vraie vie et non sur le papier, par une réduction de postes et des pertes d'emploi pour des hommes et des femmes qui, pour certains, ont donné plus de dix ans de leur vie professionnelle à l'Organisation. Des collègues auxquels on dit, sans état d'âme, que puisqu'ils font de la coopération pour le développement ils ne font pas vraiment partie de la maison et n'ont pas vocation à faire carrière. Ces derniers ont vraiment le sentiment amer de n'être que des travailleurs de seconde zone au sein de l'Organisation, dont certains n'ont droit qu'à des renouvellements de contrats de mois en mois, bien souvent en raison d'une absence de planification générale ou d'un trop grand morcellement des fonds dédiés à la coopération pour le développement.

Les représentants du personnel ont également bien noté, dans ce même paragraphe 65, le caractère soi-disant artificiel du cloisonnement des activités en fonction de la provenance des fonds et les propositions formulées pour y remédier. Le Syndicat du personnel met en garde contre toute velléité de diluer, par ce biais, les activités permanentes et fondamentales de l'Organisation, telles que pourraient l'être par exemple les activités normatives ou la politique de lutte contre le chômage ou toute autre activité faisant partie des activités essentielles de l'Organisation, ceci afin de les assimiler à de simples missions temporaires appelées à disparaître au gré des priorités ou de décisions ne passant pas par le filtre protecteur du Conseil d'administration. C'est une question fondamentale de gouvernance qui aurait des répercussions immédiates sur la structure contractuelle, notamment en ce qui concerne les postes liés au budget ordinaire de l'Organisation. Il est absolument essentiel, pour le personnel travaillant pour une organisation internationale et a fortiori pour l'OIT, d'être au bénéfice d'un contrat pérenne afin de pouvoir accomplir son travail en toute sécurité et surtout en toute indépendance. C'est l'essence même de la fonction publique internationale. C'est ce qui fait sa force, ce qui lui permet de garder la tête froide et d'utiliser au mieux ses compétences au fil des crises successives, politiques ou économiques, survenant dans tous les pays où elle doit intervenir.

Enfin, les représentants du personnel ont encore bien noté les paragraphes 67 et 68 du même document et ont découvert pour la première fois la proposition, liée à l'examen des processus opérationnels effectué par l'administration, de transférer au moins 60 postes qui relèvent du domaine administratif vers celui des activités techniques et analytiques. Il est toujours regrettable, pour les représentants du personnel, de découvrir ce genre de proposition qui a inévitablement des conséquences importantes pour le personnel et qui était totalement absente des discussions dans les instances où le Syndicat était présent pour discuter

précisément de ce sujet. Le Syndicat du personnel a certes bien pris note, dans les discussions d'hier sur ce document, qu'il s'agira d'un transfert de fonctions. Il faudra alors qu'on explique de manière très claire aux actuels titulaires des postes administratifs (qui ne sont pas tous en âge de partir à la retraite) comment ils vont soudain se transformer en spécialistes du travail des enfants ou en chercheurs en économie du travail. Il faudra peut-être aussi songer sérieusement, avec tout ce travail de reprofilage des fonctions à l'horizon, à augmenter considérablement les fonds alloués au Département des ressources humaines afin de l'aider dans cet exercice de haute voltige.

Pour résumer, cette proposition du paragraphe 68 ne devrait pas figurer dans ce document puisqu'elle n'a pour l'instant jamais été l'objet de concertation en bonne et due forme. En effet, elle doit en premier lieu passer par une discussion de fond avec les représentants du personnel puisqu'elle a des incidences sur les conditions d'emploi et de travail des fonctionnaires.

Mesdames et Messieurs les délégués, comme vous pouvez le constater, ce n'est pas parce que l'OIT a les outils nécessaires en matière de relations professionnelles que l'ouvrage est plus simple.

Les différentes préoccupations soulevées devant vous ont bien entendu été également formulées devant l'administration dans le cadre des négociations en cours, notamment celle sur la réforme de la politique contractuelle et la mise en œuvre de la décision de l'Assemblée générale d'introduire l'âge obligatoire de la retraite à 65 ans dès 2018. Nous avons naturellement bon espoir que toutes ces négociations aboutiront à une situation où l'Organisation pourra être, non seulement fière de pouvoir se tourner vers l'avenir en se dotant de tous les moyens modernes et de toutes les compétences adéquates, mais aussi fière de pouvoir prendre soin de son personnel en le valorisant, en le protégeant et en lui accordant toute sa confiance pour mener à bien les objectifs qu'elle s'est fixés, à la hauteur des valeurs et principes fondamentaux qu'elle défend et promeut depuis bientôt plus d'un siècle.  
Je vous remercie.

Je vous remercie.

---