



**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

6 décembre 2017

## **Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel à la Section du programme, du budget et de l'administration**

(331e session – 31 octobre 2017)

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 aujourd'hui en tant que présidente élue du Syndicat du personnel du BIT, lequel représente près de 70 pour cent des membres du personnel. C'est une grande opportunité pour moi de vous faire part des relations professionnelles au sein du Bureau, du moral du personnel et de sa position vis-à-vis des questions inscrites à l'ordre du jour du Conseil d'administration.

Deux documents ont particulièrement retenu l'attention du personnel: celui sur la stratégie en matière de ressources humaines pour les quatre ans à venir (document GB.331/PFA/13) et celui sur les décisions prises par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) au sujet de l'indice d'ajustement de poste à Genève (document GB.331/PFA/16 (Rev.)).

Le premier document a comme sous-titre «Agilité, mobilisation, efficience». Un tel sous-titre n'a pu qu'interpeller les représentants du personnel, qui ont été extrêmement intéressés par la stratégie à long terme élaborée par le Département du développement des ressources humaines car, comme chacun sait, la valeur d'une organisation se mesure bien souvent à la compétence et à la motivation de son personnel, mais aussi au bien-être de ce dernier, nécessaires pour l'aider à atteindre ses objectifs. Ils en ont donc pris bonne note et saisissent l'occasion de vous faire part de leur position sur quelques thèmes évoqués qui ont des incidences directes sur les conditions de travail du personnel.

Le Syndicat du personnel se réjouit de noter que le Bureau entend «pouvoir attirer, valoriser, mobiliser» et surtout «conserver» son personnel, mais il espère bien que ces bonnes intentions ne sont pas uniquement une stratégie sur papier et qu'elles seront suivies d'effets concrets au bénéfice du personnel. Il souhaite aussi que «l'agilité», terme décidément très tendance, ne porte pas atteinte à la sécurité de l'emploi. Il sera donc particulièrement attentif à ce que, d'une part, le personnel conserve ses droits acquis en matière de contrats à durée indéterminée et que, d'autre part, les collègues travaillant sur des projets de coopération pour le développement ne soient plus considérés comme des

variables d'ajustement au gré des besoins de l'Organisation. Ces collègues, qui constituent maintenant 40 pour cent de la main-d'oeuvre de l'Organisation, ont droit non seulement à des contrats d'une durée égale à la durée des projets pour lesquels ils sont recrutés, mais aussi à de véritables perspectives de carrière et d'intégration dans l'Organisation dès lors qu'ils ont contribué à la réalisation de ses objectifs. Cela fait bien entendu l'objet de discussions dans le cadre des négociations sur une nouvelle politique des contrats, qui est toujours en cours d'élaboration.

Concernant le recrutement et la sélection du personnel, le Syndicat du personnel a deux remarques à faire:

- Premièrement, il souscrit à la nécessité, pour l'Organisation, d'assurer la diversité de son personnel, mais souhaite que cette diversité ne soit pas seulement axée sur la diversité géographique ou la proportion hommes-femmes. La diversité signifie bien plus que cela, et il faut également envisager une meilleure intégration des personnes ayant un handicap physique ou mental. Le Syndicat souhaite surtout que cette question s'inscrive dans le cadre des règles définies dans le Statut du personnel et ne soit pas sujette à des pratiques internes ad hoc, lesquelles génèrent de nombreux problèmes d'équité et de justice et participent à la recrudescence des recours légaux qui ne sont jamais dans l'intérêt de l'Organisation. Si les règles doivent être changées, le Syndicat est prêt à s'asseoir de nouveau à la table de négociation. Dans ce cadre, il réaffirmera l'absolue nécessité, pour l'Organisation, d'instaurer un programme exhaustif de détection, de recrutement, d'intégration et d'accompagnement des jeunes ressortissants de tous les pays, notamment ceux des pays peu ou pas représentés, afin qu'ils ou elles puissent envisager sereinement, de manière pérenne mais surtout légitime, leur carrière au sein de l'Organisation.
- La deuxième remarque porte sur les objectifs présentés au paragraphe 19 du document. Le Syndicat note que tout doit être désormais quantifié depuis l'intervention de la société privée chargée de l'examen des processus opérationnels (communément appelé BPR). Or, pour être un témoin régulier attentif et coopératif des procédures de recrutement et de sélection, le Syndicat se demande bien d'où les chiffres présentés peuvent provenir. Les ressources humaines et financières allouées au service de recrutement du BIT sont si faibles, voire éparées, qu'il est à prévoir que ces objectifs, pour être atteints, nécessiteront inévitablement une surcharge de travail au détriment du personnel. Il ne s'agit pas seulement de rationaliser à tout prix mais de pouvoir, dans une Organisation qui doit être un modèle, recruter ou sélectionner la personne la plus appropriée dans chaque service ou bureau établi dans le monde entier, et ce processus ne peut être réduit à la portion congrue. Le « vite fait, bien fait » ne peut s'appliquer lorsqu'on recherche la qualité que requièrent le recrutement et la sélection de notre personnel.

Le document se réfère également, à plusieurs reprises, à la nécessité, pour le personnel, de bénéficier d'un environnement sain et de bonnes conditions de travail. Tous les collègues que je représente auraient certainement beaucoup d'expériences individuelles ou collectives à partager en ce qui concerne leur quotidien au sein de cette Organisation, où la pression se fait de plus en plus vive, où ils doivent rendre compte à la demi-heure près de l'état d'avancement de leurs tâches et où le personnel de la catégorie des services généraux se trouve à exécuter quatre ou cinq fonctions en même temps, en particulier sur le terrain où certains doivent diriger, à des grades inadéquats, des bureaux entiers en l'absence du directeur et des spécialistes, noyés sous les missions dans les pays avoisinants. Ce dernier constat a des conséquences non négligeables pour la capacité d'agir et l'indépendance de l'Organisation au service de ses mandants. Je ne peux non plus passer sous silence les conditions de travail de nos collègues engagés dans des projets de coopération pour le développement, dont certains

sont envoyés dans des Etats dits fragiles, parfois sans le minimum requis en matière de sécurité pour des raisons d'économie, et d'autres voient leurs contrats d'emploi renouvelés mois après mois, sans savoir de quoi sera fait leur avenir professionnel. Faire plus avec moins, supprimer les postes lors des départs à la retraite, recourir à la sous-traitance dans certains domaines déjà exsangues comme celui de la sécurité, propager l'incertitude et la frustration, tout cela à un coût en termes de santé et entame le moral du personnel, provoquant des maladies professionnelles qui sont en augmentation constante. Est-ce cela que l'Organisation souhaite pour son personnel alors qu'elle est sur le point de célébrer son centenaire? L'avenir du travail au sein même de l'OIT est-il moins important qu'ailleurs? L'Organisation devrait se pencher sur la question des économies qui coûtent plus d'argent qu'elles n'en font gagner.

Le Syndicat relève également la question de la gouvernance interne, dont l'administration semble se satisfaire. Les représentants du personnel estiment qu'il est prématuré de dire – comme cela est indiqué au paragraphe 12 du document GB.331/PFA/13 – que «beaucoup a été fait pour améliorer la gouvernance interne et asseoir le principe de responsabilité». Beaucoup reste à faire en ce qui concerne la transparence et la responsabilité en cas d'inconduite afin d'augmenter le niveau de confiance du personnel en ce qui concerne les décisions de l'administration dans ce domaine. La tolérance zéro, si souvent évoquée dans ces murs, ne peut raisonnablement se baser sur une approche parcellaire, manichéenne et dépourvue d'une vision claire d'un cadre général de responsabilité. Le Syndicat souhaite que l'Organisation, dans son intérêt et celui de son personnel, se dote d'un système exhaustif et cohérent, avec des lignes directrices et des procédures, où les protagonistes puissent être assurés qu'ils seront traités équitablement, quel que soit leur niveau hiérarchique, et que leurs droits seront respectés, ceci pour être à la hauteur du cadre de responsabilité dont elle s'est dotée en 2010 comme à la hauteur des autres organisations du système des Nations Unies.

Je ne peux évidemment clore mes commentaires sur ce document des ressources humaines sans aborder une question cruciale pour les représentants du personnel: et le dialogue social dans tout ça? Il faut attendre l'avant-dernière page du document essentiellement centré sur les questions de personnel pour que soit évoqué le Syndicat (les «représentants» du personnel) et pour découvrir que celui-ci relève de la catégorie des «synergies et questions transversales».

C'est finalement une bonne nouvelle: au lieu d'être nulle part, le Syndicat sera partout!

En tous cas, c'est l'interprétation qu'en font les représentants du personnel, et ils seront naturellement prêts pour toutes les futures discussions, consultations, négociations qui auront lieu dans le cadre formel du Comité de négociation paritaire sur tous les sujets abordés dans cette stratégie quinquennale, ceci afin de respecter la formulation du paragraphe 27 du document mentionnant un cadre de travail favorable et des relations professionnelles harmonieuses.

Permettez-moi maintenant, Mesdames et Messieurs les délégués, d'aborder plus spécifiquement le dernier document, mais non le moindre, le document GB.331/PFA/16(Rev.), sur lequel vous aurez probablement à vous prononcer. Vous n'êtes pas sans savoir qu'une des particularités de la fonction publique internationale réside dans la dualité de la détermination de ses conditions d'emploi et de travail. Certains éléments peuvent être déterminés au sein de chaque organisation dans un cadre plus ou moins élaboré de négociation; mais, en matière de traitements et d'indemnités, c'est la CFPI qui, par délégation volontaire d'autorité de chaque organisation, est désignée comme organe compétent. C'est ce qu'on appelle le «régime commun des Nations Unies».

Je ne vais pas revenir sur l'ensemble des événements, car six mois de lutte – comprenant des manifestations massives et des arrêts de travail, soutenus par des pétitions mondiales et des actions de solidarité venant des lieux d'affectation les plus reculés sur le terrain – ne peuvent être résumés en quelques minutes. Cependant, je peux vous exposer ce que, à l'heure actuelle et à la lumière des nouveaux développements, le personnel n'est toujours pas prêt à accepter. Ne vous méprenez surtout pas sur la finalité de ces actions. Ce n'est pas un combat isolé de fonctionnaires nantis décidés coûte que coûte à conserver leur salaire à n'importe quel prix dans une ville siège. Les fonctionnaires du BIT sont des personnes responsables et engagées, prêtes à accepter des décisions relatives à leurs conditions d'emploi, pour autant qu'elles soient étayées, justifiées et équitables. C'est un combat pour la probité, c'est un combat pour le sérieux et la fiabilité des analyses. C'est un combat qu'ils croient fondé et juste pour que leurs salaires soient déterminés selon des enquêtes s'appuyant sur des critères mesurables et transparents, en accord avec les réalités des pays où ils sont basés et dont les résultats ne contiendraient pas, comme c'est le cas par exemple dans l'enquête des salaires pour Genève en 2016, plus de 50 erreurs avérées. C'est un combat global de l'ensemble du personnel des Nations Unies, qu'il soit basé à Nairobi, Jakarta, Haïti, Addis-Abeba ou Bangkok, qui souffre depuis des années de l'absence de transparence et de précisions techniques dans les enquêtes salariales, et finalement de l'absence de responsabilité et de redevabilité de l'organe qui les conduit.

J'en veux pour preuve la session de la CFPI de juillet 2017. Cette session était destinée à clarifier un certain nombre d'éléments et à apaiser les esprits, dans l'espoir de remettre les chiffres dans le bon sens et de permettre aux représentants du personnel de repartir convaincus que la bonne foi, la fiabilité et la compétence étaient bien les piliers sur lesquels ils pouvaient se reposer en confiant à la CFPI la détermination de leurs salaires.

Pour y avoir assisté personnellement, ce fut loin d'être le cas. Ce fut même un calvaire à bien des égards. Au-delà des données les plus farfelues servant à justifier une baisse soudaine de près de 8 pour cent des salaires – et alors que tous les indicateurs nationaux disaient le contraire –, les représentants du personnel ont été témoins avec effarement du mépris et de l'arrogance exprimés sans ménagement envers les plus hautes instances représentant les Nations Unies et envers de grandes fédérations syndicales mondiales qui, alertées par la gravité de la situation, avaient offert un espace de dialogue et dont les missives transmises n'ont même pas été lues. Ils ont été indignés par la teneur et la forme des débats et la pauvreté de l'argumentation technique. La méthodologie n'a jamais été remise en cause par l'entité qui la met en oeuvre. La méfiance et la colère du personnel envers cette commission ont encore été démultipliées lorsque ses représentants ont appris que les recommandations adoptées à cette session, qui pouvaient sembler positives pour le personnel, n'étaient basées sur aucune argumentation fondée techniquement (ainsi, la décision unilatérale de réintroduire provisoirement un coussin d'amortissement à un taux arbitraire apparaît en fait comme un cadeau provisoire destiné à calmer le personnel) et ne régleraient en aucun cas le problème de base qui est la méthodologie et la façon dont les calculs sont faits à long terme. Dans sa décision de juillet, la CFPI s'engage à ce que la méthodologie soit examinée et que des discussions aient lieu entre toutes les parties prenantes. C'est une sage décision. Nous venons d'ailleurs d'apprendre que d'autres organisations du système des Nations Unies ont choisi récemment de reporter leur décision jusqu'à ce que des informations à jour leur permettent de prendre une décision éclairée. Le personnel du BIT compte donc sur les membres du Conseil d'administration pour faire de même, car il estime qu'il est prématuré, voire risqué, à l'heure actuelle de prendre une quelconque décision à ce sujet. Il est absolument nécessaire de laisser le temps à la discussion – à laquelle devraient d'ailleurs impérativement participer les représentants du personnel –, de réexaminer cette méthodologie et d'obtenir des éléments fiables pour une détermination juste des

salaires du personnel basé à Genève et, par ricochet, dans les autres villes sièges et dans tous les autres lieux d'affectation.

En ma capacité de représentante du personnel, je me dois de vous informer, Mesdames et Messieurs les délégués, que, si tel n'était pas le cas, la confiance serait définitivement rompue et le personnel du BIT serait plus que jamais déterminé à contester par tous les moyens toute décision techniquement infondée, et ce devant les tribunaux s'il le faut, comme ont commencé à le faire nos collègues du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et d'autres organisations, puisque plus de 250 recours juridiques ont déjà été déposés au greffe du Tribunal administratif de l'ONU et que d'autres sont attendus.

Je réaffirme que certaines économies peuvent coûter plus d'argent qu'elles n'en font gagner. Il faut donc penser à long terme et évaluer les pertes possibles.

Ce lamentable épisode a en tout cas mis en lumière une évidence: aucun mécanisme de négociation collective n'existe au niveau global des Nations Unies. Aujourd'hui, les salaires de 60 000 fonctionnaires internationaux sont déterminés au moyen de méthodologies certes très complexes, mais surtout très opaques – dont les arcanes des calculs sont jalousement gardés par les maîtres des lieux – et ne sont pas négociés. Les événements survenus pendant le premier semestre de 2017 n'ont fait que confirmer la conviction de l'ensemble du personnel des Nations Unies (sièges et terrain compris) que l'ONU ne pouvait plus, dans le contexte de réforme qui s'annonce, se permettre de conserver en son sein cette commission telle qu'elle existe, qui agit avec des méthodes du XVIIe siècle et dont la fiabilité et la crédibilité s'effritent de jour en jour et deviennent de plus en plus problématiques non seulement pour le personnel, mais aussi pour les institutions elles-mêmes. Il y a donc une nécessité urgente de réformer les méthodes de travail de la CFPI et d'instaurer un cadre formel de relations professionnelles crédible au sein du système des Nations Unies. Il en va de sa réputation, et nul doute que l'OIT devra jouer son rôle dans ce processus de réforme.

Je vous remercie.

---