N° 1610

ILO Staff Union
Syndicat OIT
Sindicato OIT

19 juin 2025

Déclaration de la Présidente du Comité du Syndicat du personnel
354e session du Conseil d'administration
(14 juin 2025)

Madame la Présidente,
Madame la Vice-présidente, représentante des travailleurs,
Monsieur le Vice-président, représentant des employeurs,
Monsieur le Directeur général,
Monsieur Guy Rider,
Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration,

Cher(e)s collègues et vous toutes et tous qui êtes présents aujourd'hui, dans cette salle ou en ligne,

Je tiens tout d'abord à vous remercier de me donner la parole en ce Conseil d'administration. Je sais que votre temps est précieux, que l'agenda est chargé pour cette journée de Conseil, suite à une Conférence qui s'est terminée après de longues journées et nuits de travail. Nous partageons certainement aujourd'hui la fatigue et la hâte de retrouver nos familles et nos proches, et, je l'espère, de retrouver nos collègues qui partagent notre quotidien professionnel. Nous avons vécu ensemble des moments uniques, qui peuvent sembler en dehors du temps, mais qui nous ont permis d'accomplir ensemble des avancées dans des domaines clefs pour le monde du travail.

Je vous remercie en mon nom et au nom des 3 600 collègues que je représente. La présence de nombre d'entre eux aujourd'hui, dans cette salle ou en ligne, atteste qu'elles et ils veulent être entendus et que la réalité du personnel doit être prise en compte dans votre discussion à venir sur le document GB.354/INS/5, intitulé «L'OIT dans un environnement multilatéral en mutation: Vers plus d'efficacité et d'efficience».

Comme nous le savons, il n'est normalement pas prévu que le Syndicat du personnel intervienne aux réunions du Conseil de juin. À circonstances exceptionnelles, mesures exceptionnelles. Nous devons en effet affronter ensemble une réalité préoccupante. Lors de ma dernière prise de parole en mars de cette année, je partageais avec vous l'importance de la confiance, nécessaire pour que nous puissions être des artisans efficaces de la justice sociale, chacun à nos tâches et avec nos responsabilités respectives. Cette confiance n'est pas innocente: elle est ancrée dans le respect des droits humains universels, dans le respect des normes internationales du travail, et dans le respect du dialogue social. Cette confiance devrait nous permettre de pouvoir ensemble réinventer la meilleure manière de promouvoir la justice sociale pour que l'OIT soit capable d'être au rendez-vous des attentes légitimes du monde du travail et pour que l'humain reste au cœur de nos actions et de nos engagements.

Cette réinvention ne peut pas se faire par le biais de mesures précipitées, unilatérales et contre les personnels même qui mettront en place ces décisions. Elle demande du temps et de la confiance.

Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration, cette confiance a été mise à rude épreuve dans le contexte actuel d'insécurité, avec le bouleversement de nombre de nos repères et un rythme de changements dans le monde qui s'accélèrent, nous dépassent parfois.

Cette confiance semble malheureusement laisser la place aujourd'hui à l'anxiété et la nécessité affichée de devoir prendre des décisions hâtives pour faire face dans l'urgence à des décisions sur lesquelles nous n'avons aucun contrôle.

Depuis mars, nous avons dû mettre en place des mesures pour accompagner en urgence nos collègues dont les projets ont été arrêtés du jour au lendemain. Ce sont 150 collègues licenciés à ce jour du Mexique à Fidji, en passant par le Viet Nam, Myanmar, Kenya, Brésil, Ghana, Costa Rica, Nigéria, Indonésie, Haïti, Tanzanie, Liban, Thaïlande, Égypte, Chine, Pérou, Turquie, Népal, Arménie, Bengladesh, Philippines, Mauritanie, Sri Lanka, République démocratique du Congo, Chili, Pakistan, Lesotho, Côte d'Ivoire, Genève et Malaisie. Ce sont 8 pour cent de l'ensemble du personnel qui ont appris subitement la fin des projets sur lesquels ils/elles travaillaient. Ces projets œuvraient à la promotion des droits fondamentaux au travail, à l'élimination du travail des enfants, à la fin de la traite des personnes; ils apportaient un soutien technique pour renforcer la liberté d'association, et pour promouvoir la ratification et la mise en place des conventions de l'OIT. Ces collègues se retrouvent sans emploi, sans filet de protection sociale – puisque sans mécanisme d'assurance-chômage ni de prise en charge automatique par d'autres systèmes de sécurité sociale, et, dans certains cas, sans permis de résidence dans les lieux où ils ont été amenés à s'installer. Ce sont des collègues qui ne savent pas de quoi leur vie sera faite, qui sont effrayés par les perspectives limitées de retrouver un emploi sur un marché du travail dans le développement qui s'effondre avec la remise en cause profonde de l'ensemble du système des Nations Unies. Ce sont des collègues pour lesquels les conditions de leurs licenciements et d'autres questions juridiques sont encore ouvertes, même après leur départ.

Ces licenciements, ce sont aussi nombre d'engagements et d'objectifs fixés avec nos mandants, qui ne pourront plus être atteints, puisqu'il n'est pas possible de répondre à la demande d'expertise lorsque les experts ne sont plus là. Alors soit, nous avons «fait de notre mieux», aussi bien du côté de l'administration – et je tiens à remercier nombre de managers et de collègues mobilisés du Département des ressources humaines et des finances– que du côté du Syndicat par ses représentants qui ont prouvé l'importance de la solidarité et de la bienveillance. Mais cela est loin d'être suffisant.

Nous avons de plus été attristés et atterrés des nouvelles venant d'autres agences du système des Nations Unies, apprenant des renvois massifs, sans que le personnel ait un filet de secours, sans aucune consultation véritable avec les organes représentatifs du personnel. Nous perdons des collègues et parfois des amis avec qui nous avons collaboré de longue date. Soyons clair: l'absence de droits au travail et d'un dialogue social véritable dans ces agences est aussi notre faillite collective.

Depuis mars, nous avons de plus dû nous engager dans un processus de révision, ainsi que présenté dans ce fameux document en discussion aujourd'hui, intitulé «L'OIT dans un environnement multilatéral en mutation: Vers plus d'efficacité et d'efficience».

Permettez-moi, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration, d'aller droit au but: ce document, et les propositions de mesures qu'il contient, n'est pas le résultat de consultations ni d'un processus de dialogue social avec le Syndicat du personnel. Depuis le début du processus enclenché d'élaborations de propositions, le Directeur général, il est vrai, a affirmé sa volonté d'engager des

consultations avec le personnel et de consulter – ou négocier – avec le Syndicat quand nécessaire. Le Syndicat a ainsi été consulté sur les mesures d'économies immédiates communiquées au personnel le 16 mai dernier. Le Syndicat a partagé nombre de questions concernant la mise en œuvre de certaines mesures et, tout comme le personnel, nous sommes toujours dans l'attente de clarifications: des questions concernant le champ d'application de ces mesures – ayant des doutes sur leur adaptabilité pour nos opérations sur le terrain, pour la mise en œuvre de notre assistance technique et pour le réel impact en termes d'économies et d'efficacité. Le Syndicat a, d'autre part, répondu présent pour négocier dans les meilleurs délais les mesures apportant des changements aux Statut du personnel ou aux accords collectifs afin de répondre aux impératifs affichés de l'administration. Des négociations sont ainsi en cours sur les modalités permettant une meilleure optimisation de nos locaux, sur la révision de la politique des voyages et sur des mesures spécifiques ayant un impact direct sur nos conditions de travail. Nous questionnons cependant à ce jour leur objectif véritable et leur contribution réelle à la nécessité affirmée d'économies et d'efficacité.

Néanmoins, les autres «mesures de réforme instituées par le Bureau pour améliorer l'efficacité et l'efficience de son fonctionnement» inscrites dans le document à l'ordre du jour n'ont pas fait l'objet de consultations et encore moins de négociations. Le Syndicat a ainsi découvert ce document la veille de sa publication. Nous avons, d'autre part, découvert au fil des articles dans les médias, des rumeurs et des bruits de couloir, les lieux potentiels où nous serions appelés, en partie, à déménager, peut être…

Ce document qui vous est maintenant présenté nous a pris de court, puisque l'échéance qui nous avait été fixée pour vous proposer des solutions ancrées dans la négociation collective était celle de novembre de cette année. Nous avions donc établi notre processus de consultations avec le personnel en conséquence, pouvant nous hâter sans précipitation et nous permettant de proposer des solutions pour répondre au mieux aux impératifs du moment, tout en gardant le cap sur notre objectif commun – promouvoir la justice sociale avec des services de qualité les plus adaptes à vos besoins.

Notre ambition est de définir ensemble ce que peuvent constituer des gains d'efficacité et comment ils se mesurent; d'ancrer nos propositions sur une compréhension partagée de ce qu'est cette efficacité recherchée, dans des analyses précises de coûts/bénéfices; et de distinguer entre les contraintes financières de court, moyen et long terme, entre les mesures temporaires et les réformes structurelles nécessaires.

Nous aurions ainsi voulu questionner les mesures de décentralisation des services vers des pays moins chers qui ne sont pour le moment basées sur aucune étude chiffrée; il en va de même, avec cette intention d'économiser en se séparant d'un personnel «coûteux», plutôt de regarder la valeur ajoutée que nos collègues avec des décennies d'expérience peuvent apporter à la qualité des services proposés. Nous aurions voulu questionner sur les implications pour le personnel vulnérable du BIT – nos collègues avec handicap, nos collègues de la communauté LGBTIQ+, nos collègues avec des responsabilités familiales spécifiques, et qui ont besoin d'un cadre de vie et professionnel leur permettant d'être respectés, et que leurs demandes soient prises en compte. Le BIT se veut le précurseur de la diversité et l'inclusion, il doit s'en donner les moyens.

Pour le Syndicat, dans cette négociation, il s'agirait de donner la primauté a l'efficacité plutôt qu'aux coupes de postes, a la qualité des services plutôt qu'à l'épargne à court terme et bien sûr, avant tout, à l'humain.

Les collègues locaux, qui représentent 47 pour cent du personnel émargeant au budget régulier, dont 300 à Genève ne peuvent être «délocalisés», à moins de voir leur emploi requalifiés en contrats internationaux, avec donc nombre de questions sur les modalités juridiques et l'impact financier qui en

découlent. Permettez-moi d'être claire: la délocalisation ne sauve pas tous les emplois, et les plus affectés seront les collègues locaux dont le sort est incertain.

Notez aussi que la mobilité forcée du personnel international est contraire aux Statut du personnel. Un départ dans d'autres pays impliquerait donc d'aller à l'encontre non seulement des règles actuelles, mais aussi de la politique de mobilité que nous venons de renégocier en 2025 avec une approche de négociations par intérêts partagés, et visant à améliorer et promouvoir une meilleure mobilité du personnel. Le risque de choisir un département ou un autre à déplacer, sans même une concertation sur les critères de cette sélection, va à l'encontre des principes mêmes de justice et d'équité sur lesquels ce processus devrait être basé.

L'arbitraire ne devrait jamais être la solution.

Nous aurions voulu pouvoir également mettre sur la table des propositions résultant d'un processus de consultation avec le personnel, donnant au Syndicat un mandat de négociations permettant d'aller de l'avant sur la base d'intérêts partagés et dans le cadre de principes bien définis par l'ensemble des collègues que je représente et valorisant notre connaissance profonde des rouages de l'Organisation, ses inefficiences, ses pépites à préserver, ses innovations à promouvoir.

Nous aurions pu enfin exprimer notre préoccupation face à la proposition d'un «alignement» de principe avec le Secrétariat des Nations Unies, qui risquerait de mener à un nivellement par le bas, à des conditions de travail plus précaires et une perte de l'expertise du Bureau. Oui, nous sommes privilégiés, cependant le contexte actuel montre combien les problèmes structurels liés à notre politique contractuelle amènent à une précarité et une fragilité réelles.

Nous voulons appeler le Bureau à réaffirmer sa responsabilité de montrer l'exemple à travers tout le système des Nations Unies et au-delà, en matière de droit du travail, d'intégrité organisationnelle, de politique contractuelle, d'inclusion et de négociation collective. C'est une condition de la qualité des services futurs que nous serons en mesure de vous fournir, mais surtout d'alignement sur nos plus hautes valeurs de travail décent et de justice sociale.

À ceux qui pourraient penser que les agences du système des Nations Unies seraient à même de défendre une partie du mandat de l'OIT dans le cadre de la reforme UN80, où les responsabilités seraient mélangées et redistribuées, j'aurai appelé à regarder de près les conditions de mise à pied qui sont pour le moment appliquées, sans aucun regard pour aucun droit et aucune norme. Ces actions arbitraires, très regrettables, disqualifient aussi par avance les ambitions possibles de ces agences pour devenir les dépositaires et les défenseurs d'une partie ou de l'ensemble des normes de notre Organisation. J'espère que Monsieur Ryder pourra vous rassurer – nous rassurer – dans l'heure qui vient sur le respect des principes de dialogue social et pourra apporter des éclairages sur ces processus en cours et leur implication pour une agence spécialisée telle que le BIT.

Mesdames, Messieurs les membres du Conseil d'administration, nous espérons qu'il n'est pas trop tard pour poser toutes ces questions. Sur la base des orientations que vous fournirez au Bureau dans le cadre de la discussion du point suivant, il est primordial que le Bureau ne puisse pas placer le Syndicat – et le personnel que nous représentons – devant le fait accompli d'un mandat qu'il estimerait avoir reçu, sans avoir pu avant mener en interne les consultations et négociations nécessaires.

Je vous le dis solennellement: nous continuerons d'apporter notre soutien à l'administration pour des propositions de mesures qui nous donnent les moyens d'être plus efficaces dans notre travail, dans le respect de ces droits et du dialogue social, mais nous nous opposerons par tous les moyens appropriés

aux mesures qui affectent l'emploi et les conditions de travail de nos collègues si ces mesures sont hâtives, sans bénéfices clairement identifiés.

Le Syndicat reste fidèle aux principes de gestion du changement, qui font d'ailleurs l'objet de lignes directrices conjointes dans le cadre de notre Comité bipartite de négociation collective qui indiquent que «le changement et la restructuration sont souvent l'occasion d'améliorer l'organisation du travail et le contenu des emplois et de modifier les rôles et les responsabilités (...). Toutefois, le changement et la restructuration peuvent également avoir un impact sur la stabilité des relations entre le personnel et la direction et susciter des inquiétudes parmi le personnel concerné par le changement ou la restructuration» et soulignent donc l'importance d'avoir «une approche qui optimise les intérêts tant du personnel que du Bureau».

Mesdames, Messieurs les membres du Conseil d'administration – ne vous méprenez pas. Le personnel ne refuse pas le changement comme tel. D'ailleurs, nous avons porté depuis deux semaines avec force l'affirmation selon laquelle nous voulons contribuer aux solutions pour faire face au contexte actuel que nous savons difficile et incertain, et porteur de remises en cause sur les principes du multilatéralisme. Nous avons aussi porté avec conviction notre foi ancrée dans les valeurs du dialogue social.

En tant que représentante élue de ce Syndicat historique qu'est le Syndicat du personnel de l'OIT, je n'ai pas d'autre choix que de continuer de me battre pour que le cadre de dialogue social et de négociations collectives soit respecté en interne. Dans ce contexte d'incertitude, c'est le pilier sur lequel je dois pouvoir me reposer et ancrer mon action non seulement dans l'intérêt du personnel, mais dans l'intérêt de l'Organisation, qui est la vôtre autant que la nôtre, et pour laquelle j'ai travaillé avec passion et abnégation ces vingt-quatre dernières années.

J'ai pris l'engagement devant mes collègues, en tant que Présidente du Syndicat, de rester fidèle à ces valeurs et ces principes, et d'avancer dans les mois qui viennent dans ce cadre qui a été patiemment élaboré au cours de notre histoire commune et perfectionné par nos prédécesseurs. J'en ai aussi pris l'engagement devant l'administration. J'espère que ce sera, dans les faits, un engagement réciproque, qui étayera chaque étape des mois à venir. Nous avons une responsabilité commune de démontrer que, même en temps de crise, toute solution négociée n'est certes pas parfaite, mais que c'est la meilleure. J'espère que, a la prochaine réunion du Conseil, en novembre, nous pourrons ensemble être fiers et constater sereinement que ce principe fondateur – le dialogue social – n'est finalement pas réduit en cendres, mais qu'il aura permis au contraire à notre Organisation de définir des mesures qui nous permettront de sortir de cette crise plus résiliente, plus forte et plus efficace, pour remplir le mandat que vous lui donnez.

Je vous remercie de votre attention.

Séverine Deboos
Présidente, Comité du Syndicat du personnel

_____