Protéger l'identité et les conditions de travail du personnel de l'OIT en période de réforme

L'OIT n'est pas une agence des Nations unies comme les autres. Il s'agit de la seule organisation tripartite du système des Nations Unies, fondée sur une Constitution qui lui confère pour mandat de promouvoir la justice sociale et le travail décent par le dialogue social, la définition de normes et la coopération technique.

Les réformes doivent renforcer, et non affaiblir, ce modèle unique.

Des changements majeurs sans garanties

Le document GB.354/INS/5, soumis à la session du Conseil d'administration de juin 2025, présente des réformes radicales :

- Fusion des départements
- Réduction des effectifs de la haute direction
- Délocalisation de 25 % du personnel du siège
- Création de centres de services mondiaux
- Redéfinition et éventuelle reclassification des postes techniques
- Introduction d'un régime de « cessation de service d'un commun accord »
- Proposition d'alignement sur le régime commun des Nations Unies en matière de conditions d'emploi
- Partage des bureaux et réduction de l'espace de travail dans un premier temps

Qu'est-ce qui manque ?

Aucun scénario clair ne nous a été communiqué concernant les différentes réductions budgétaires. Aucune analyse transparente des gains d'efficacité, aucune analyse coûts-avantages. Aucune évaluation transparente de la manière dont ces mesures permettraient :

- De respecter et de protéger la nature tripartite de l'OIT
- De réduire effectivement les coûts
- D'améliorer l'efficacité et les résultats
- De préserver la qualité technique et la cohérence
- De respecter les conditions de travail acquises au cours de décennies de dialogue social

RISQUES CROISSANTS POUR LA PRESTATION DES SERVICES ET LE BIEN-ÊTRE DU PERSONNEL

- Départs volontaires pour tous les fonctionnaires
- Remplacement des spécialistes par des généralistes
- Portefeuilles trop larges et trop chargés
- Gel du recrutement externe ; seul 1 retraité sur 5 est remplacé
- Réduction de 40 % du nombre des consultants ; réduction de 30 % des frais de voyage

Ces mesures auront des conséquences majeures sur :

- La qualité technique

- La mémoire institutionnelle
- La charge de travail et le moral du personnel
- La mise en œuvre du programme et du budget
- Le démantèlement de l'OIT en tant que centre d'excellence pour le monde du travail

« Alignement » sur le système commun des Nations Unies : le risque d'un nivellement par le bas

L'alignement sur le système des Nations unies peut renforcer la collaboration existante avec les agences sœurs des Nations unies ayant des mandats complémentaires, mais il peut également :

- Éroder l'indépendance de l'OIT et sa spécificité tripartite
- Ouvrir la voie à un transfert d'une partie du mandat à d'autres agences des Nations Unies sans gouvernance tripartite
- Impliquer des changements futurs des conditions contractuelles sans procédure régulière, ni débat approfondi au sein du Conseil d'administration
- Compromettre la capacité de l'OIT à attirer et à retenir du personnel spécialisé

Tirer les leçons de l'expérience d'autres agences des Nations unies

- La réduction des effectifs et la décentralisation ont affaibli la coordination
- La capacité technique a été diluée par le redéploiement des effectifs
- Le moral, la santé mentale et les prestations du personnel ont souffert. Le retrait du Tribunal administratif de l'OIT mettant fin à l'accès impartial à la justice

L'OIT ne doit pas répéter ces erreurs

La crédibilité de l'OIT commence par le respect des droits en interne

L'OIT ne peut pas promouvoir de manière crédible le tripartisme, les droits au travail et le travail décent à l'échelle mondiale tout en affaiblissant ces principes au sein de sa propre institution.

Message aux membres du Conseil d'administration :

- ✓ Exigez la transparence et la justification de toutes les réformes
- ✓ Insistez sur la réalisation d'évaluations d'impact formelles (résultats, gouvernance, bien-être du personnel)
- ✓ Défendez l'indépendance de l'OIT par rapport à l'alignement automatique sur les réformes à l'échelle des Nations Unies
- ✓ Exigez que toutes les modifications structurelles, contractuelles ou de gouvernance soient approuvées par le Conseil d'administration
- ✓ Rejetez tout affaiblissement des droits, des conditions de travail ou de l'accès à la justice (par exemple, le TAOIT)
- ✓ Défendez le droit du personnel à contribuer de manière significative à la négociation collective et aux autres mécanismes de dialogue social, sur la base de l'accès aux données et à l'analyse

✓ Pas de notifications de dernière minute comme cela a été le cas avec le document GB.354/INS/5

Ce que nous demandons

- ◆ **Transparence** – Publier des analyses coûts-avantages et des analyses efficacité-avantages pour chaque mesure
- ◆ **Consultation** – Impliquer le personnel et les mandants en temps utile avant que des décisions irréversibles ne soient prises
- ◆ **Garanties** – Respecter les procédures; le Syndicat du personnel est prêt à utiliser tous les mécanismes disponibles, y compris l'action collective et les recours juridiques, en cas de violation des procédures régulières ou des droits du personnel
- ◆ **Réaffirmation** – Que l'OIT restera distincte et tripartite dans sa structure et ses valeurs

N'acceptons pas sans réagir des réformes qui pourraient porter atteinte à ce qui fait la spécificité de l'OIT.

Protéger les valeurs que nous défendons, à l'intérieur comme à l'extérieur.

Le travail décent commence chez soi.