



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

Discours de la Présidente du Syndicat du personnel
Conseil d'administration
Session 334 de novembre 2018

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 de l'OIT, lequel représente près de 70 pour cent des membres du personnel au siège et sur le terrain. C'est toujours une grande opportunité pour moi de vous faire part des relations professionnelles, du moral du personnel et de sa position vis-à-vis des sujets portés à l'ordre du jour du Conseil d'administration.

La dernière fois que je me suis adressée à vous, en mars 2018, mon allocution, que j'ai relue, était finalement empreinte de beaucoup d'espoir et de confiance de la part du personnel. Il espérait, - et était même convaincu - que l'OIT, fidèle à ses engagements, ses valeurs et principes quasi centenaires, saurait surmonter les obstacles et les défis auxquels elle faisait alors face. Grâce à sa structure tripartite unique, le personnel ne doutait pas qu'elle resterait le fer de lance, le modèle, le dernier rempart face aux attaques incessantes contre la fonction publique internationale au sein du système commun des Nations Unies. Il était évident qu'elle saurait, dans le cadre de la titanesque réforme des Nations Unies en cours, insuffler cette brise si particulière qu'est la justice et le dialogue social et que seule notre organisation était capable de promouvoir depuis des décennies.

En lieu et place de cette brise synonyme d'un nouveau souffle, les sombres nuages se sont accumulés jusqu'à ce que l'ouragan déferle. Après plus de sept mois de recul, le personnel ne comprend toujours pas ces décisions, lesquelles ont eu des répercussions à l'interne mais aussi à l'externe. Le Syndicat de l'OIT laisse bien entendu le soin au Conseil d'administration et aux membres qui le composent de s'occuper des conséquences externes. Pour sa part, le Syndicat a assez à faire à l'interne car les dégâts ont été importants. Le conflit, puisque non résolu, a laissé des séquelles. Le moral et la motivation des troupes, comme on dit, ne sont pas au plus haut mais le travail est fait car le personnel fait preuve, malgré les épreuves, du professionnalisme que le caractérise. L'esprit du personnel de l'OIT n'est pas vraiment à la célébration. Qu'aurait-il d'ailleurs à fêter? La dégradation constante de ses conditions de travail et d'emploi malgré son engagement sans faille et celui de ses prédécesseurs depuis des années? L'atteinte à son statut de fonctionnaire international? Sa précarité grandissante? Un avenir du travail qui ressemble pour lui dangereusement au passé? On ne peut que répéter, à l'envie, qu'une organisation ne peut fonctionner sans son personnel, mais encore faut-il que celui-ci reçoive toute l'attention qu'il mérite afin que sa motivation et son engagement puissent servir au mieux les objectifs et les activités pour lesquels il a été recruté, de surcroît dans des circonstances internationales plus difficiles où le multilatéralisme se fait bien discret.

Ce n'est jamais de gaité de cœur que le personnel se lance dans un conflit, qu'il s'oppose frontalement à sa direction dans des réunions publiques pénibles, et qu'il décide de se mettre en grève. C'est pour défendre ses droits les plus élémentaires lorsqu'il estime qu'ils sont bafoués. Le personnel est désormais dans une phase où la colère a fait place à un attentisme neutre. Je défierai quiconque dans cette assemblée de blâmer pour leur manque d'enthousiasme, mes collègues de la catégorie des services organiques au siège quand ces

derniers viennent de perdre un dixième de leur salaire basé sur des calculs, rappelons –le pour la énième fois, biaisés. De même que je défierai quiconque de cette assemblée de blâmer pour les mêmes raisons, mes collègues de Bangkok, de New Delhi ou de Santiago de se voir attribuer par les plus hautes instances des Nations Unies des échelles de salaires doubles ou triples, alors qu'ils exécutent le même travail. L'indifférence calculée de l'administration des ressources humaines de l'ONU couplée avec l'arrogance de la CFPI sur ces questions de salaires sont toujours aussi honteuses et inacceptables. Le conflit est désormais dans les mains des juges et je reviendrai sur ce sujet plus en détail plus tard dans mon intervention.

Concernant les relations professionnelles, celles-ci se sont altérées. Ceci s'est caractérisé par une absence de cadre formel de dialogue social entre l'administration et les représentants du personnel, le dialogue, lorsqu'il a lieu relève plus de l'informel. Certes, les représentants du personnel tout comme nos collègues des ressources humaines ont fait preuve de pragmatisme et d'engagement afin que les questions de routine soient résolues et que les conditions d'emploi et de travail du personnel ne soient pas encore plus détériorées qu'elles ne le sont déjà. Mais l'informalité et tout accord *ad hoc* pour résoudre les problèmes ne remplaceront jamais la tenue des réunions du Comité de négociation paritaire, cadre formel dans lequel les principes et positions des partenaires sociaux sont discutés, cadre formel où des accords collectifs sont signés, forum naturel dans lequel la négociation collective prend toute sa dimension. Les conséquences d'absence de dialogue formel se traduisent aussi parfois par des initiatives farfelues de quelques départements dont certains résultats ou recommandations figurent d'ailleurs dans des documents qui vous ont déjà été soumis pour information ce matin, cela sans qu'aucune véritable consultation formelle avec les représentants du personnel n'ait eu lieu en amont. L'une des conséquences les plus importantes est l'arrêt ou le ralentissement notoire de négociations sur des dossiers

cruciaux tels que la politique des contrats, la classification des emplois sur le terrain, la réouverture des discussions pour l'amendement de certains accords collectifs.

Venons-en maintenant au cœur des sujets que vous avez à traiter lors de cette session Mesdames et Messieurs les délégués, dans le cadre des différentes sections du Conseil d'Administration. Je m'attarderai plus particulièrement sur le document relatif à la réforme des Nations Unies (334/INS/4) en relation avec celui sur la vision préliminaire des propositions de programme et budget 2020-2021 (334/PFA/1), celui concernant les amendements proposés au Statut du tribunal (334/PFA/12/1) et enfin , comme vous pouvez vous y attendre, celui faisant le Point sur les questions relatives à l'examen du système des ajustements par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et à l'application de l'indice révisé d'ajustement de poste pour Genève (334/PFA/13 (Rev.1)).

Concernant la Réforme des Nations unies, le personnel, surtout celui travaillant au plus près des mandants, attend beaucoup de cette session du Conseil d'administration pour avoir enfin une vision claire de son avenir et du contenu de son futur travail. Mes collègues sont très inquiets et les motifs de cette inquiétude sont multiples :

- Premièrement, à la lecture des deux documents, celui sur les propositions de programme et de budget et celui de la réforme, les contradictions sont si grandes, les incertitudes si présentes, avec toutes les éventuelles conséquences sur le personnel possibles, que le syndicat s'est demandé s'il ne devenait pas schizophrène. Il semble bien que sur ce sujet la théorie se heurte à la pratique : de nombreux collègues travaillant sur le terrain nous ont indiqué que des directives émanant de l'ONU pour mettre en œuvre rapidement cette réforme dans leurs lieux d'affectation étaient déjà

sur le point d'être implantées alors qu'eux-mêmes à l'OIT étaient toujours dans l'attente d'orientations du Conseil d'administration pour savoir comment ils devaient se positionner par rapport à cette réforme. Une nos collègues, chargée de programme travaillant sur le terrain, me posait la question suivante pas plus tard que la semaine passée: « Ce que nous souhaitons savoir et vite, c'est si et quand et nous allons prendre le train de la réforme. Et si nous prenons le train, dans quelle classe serons-nous ? La première classe ou dans le wagon des marchandises ? »

Les représentants du personnel eux se demandent pour leur part si l'OIT, pour la deuxième fois de l'année, va s'asseoir sur ses valeurs et principes centenaires pour répondre à des exigences qui relèvent plus, selon leurs perception, du domaine économique et financier que celui d'une véritable mutualisation des compétences diversifiées des agences spécialisées afin d'achever les objectifs de développement durable en 2030.

- Deuxièmement, il semble que le personnel soit quasiment absent de la réflexion émanant du document 334/INS/4. Il apparaît comme une denrée mineure à déplacer au gré des décisions éventuelles. Mais je vous le demande Mesdames et Messieurs les délégués : Réexaminer une fois de plus la structure extérieure de l'OIT et ses dispositions en matière d'effectifs, est-ce mineur pour le personnel? Envisager un double ordre hiérarchique ajoutant le coordinateur résidant au Directeur régional, est-ce mineur pour le personnel ? Le partage des locaux sur le terrain, une transformation profonde des services administratifs, l'incertitude régnant sur le statut des coordonnateurs nationaux , ces questions sont-elles vraiment mineures pour le personnel? Toutes les conséquences de cette réforme sur le personnel de l'OIT, dont

il ne sait d'ailleurs toujours pas si quand et comment elle aura lieu concrètement, ne méritent-elles pas une considération plus ténue et réfléchie, un peu plus respectueuse des hommes et des femmes qui œuvrent quotidiennement pour les activités de l'organisation ?

Le personnel de l'OIT rappelle, à toutes fins utiles, que « Le travail n'est pas une marchandise, y compris au sein l'OIT, et ce jusque dans les documents qui sont présentés à son Conseil d'Administration. Il demande que tous les mécanismes appropriés de consultation et de négociation prennent place suffisamment en amont et que ces mécanismes soient clairement mentionnés dans les documents soumis au Conseil d'administration. .

Je m'arrête maintenant brièvement document ayant trait au Statut du Tribunal (document 334/PFA/12/1). Les représentants du personnel s'étonnent que les propositions d'amendement faites ne concernent que le Statut, étant de ce fait partielles. Tout en reconnaissant l'importance cruciale de maintenir par tous les moyens l'indépendance du TAOIT et la nécessité impérieuse de consultation avec les représentants du personnel des organisations concernées par un possible départ de la juridiction du TAOIT, le Syndicat du personnel s'étonne de l'absence des autres propositions d'amendement soumises, à la demande du bureau du Conseiller juridique de l'OIT, par l'ensemble des personnels des organisations et des fédérations qui les représentent, surtout dans le contexte actuel où plus de 300 plaintes vont être examinées sur la question des salaires.

J'en viens finalement au document 334/PFA/13(rev.1) faisant le point sur les questions relatives à l'examen du système des ajustements par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et à l'application de l'indice révisé d'ajustement de poste pour Genève.

La première chose que les représentants du personnel ont à dire c'est qu'ils ne considèrent pas que ces questions n'ont toujours pas reçues de réponse appropriée. Le conflit se poursuit donc sur le plan juridique devant le TAOIT puisque plus de la moitié des membres du personnel concerné a déposé un recours contre la décision illégale prise lors du Conseil d'administration de mars 2018, conjointement avec leurs collègues des autres agences spécialisées qui sont sous la juridiction du TAOIT et ceux qui ont fait appel devant le Tribunal du contentieux des Nations Unies (TCNU). A cet égard, des auditions, ont eu lieu récemment auprès du TCNU au cours desquelles des dépositions de témoins fort édifiantes ont une fois de plus démontré à quel point la CFPI est un organe dysfonctionnel et partial pouvant porter gravement atteinte à la réputation du système commun des Nations unies..

Le conflit se poursuit également sur le plan politique et administratif car le personnel de l'OIT, par l'intermédiaire de la fédération qui la représente, fera tout pour que la gouvernance et les manières d'opérer de la CFPI puissent être améliorées dans les meilleurs délais

En mars 2018, le Conseil d'administration a demandé, dans son point pour décision, à l'administration de s'engager activement avec la CFPI pour une révision des méthodologies des salaires avec la pleine participation des représentants des Fédérations de personnel des Nations Unies. Le Syndicat confirme que sur ce point purement technique de révision des méthodologies salariales, des avancées ont eu lieu et que des réunions dont les termes de références ont été décidés en consultations avec les représentants du personnel, auront lieu dans un avenir proche pour être soumis, si tout va bien à la session du Comité Consultatif pour les questions administratives (CCQA). Les associations et syndicats du système des Nations

unies ont apprécié les efforts conjoints déployés ce domaine conjointement avec les administrations dans ce domaine éminemment technique et statistique.

Par contre, le Syndicat du personnel de l'OIT est beaucoup plus dubitatif quant à l'engagement des administrations et surtout celui de la CFPI en ce qui concerne le processus consultatif et les méthodes de travail de la commission, consultation avec les représentants du personnel et qui devraient aboutir au moins à moyen terme à un véritable mécanisme de dialogue social au sein des Nations Unies. Les raisons pour lesquelles les représentants du personnel demandent que cet aspect soit traité en priorité sont évidentes : toute amélioration technique dans la méthodologie sera vaine si le mécanisme de consultation demeure le même et si en cas de désaccord entre les parties impliquées dans la discussion, la CFPI reste la seule à détenir le pouvoir de décision et donc à agir comme elle l'a fait depuis toutes ces dernières années. L'OIT et les Nations Unies peuvent-elles se payer le luxe d'être en conflit permanent avec leur personnel, surtout dans un contexte de réforme et dans un contexte international difficile ? Combien de temps ces dernières vont-elles encore cautionner une commission non conforme aux critères élémentaires d'éthique, d'indépendance et de diversité ? Il en va également de la crédibilité de l'organisation : l'OIT ne peut, d'un côté, se prévaloir de sa spécificité, de ses valeurs et de ses principes lorsqu'elle débat de la réforme des Nations Unies et de l'avenir du travail dans le cadre de la célébration de son centenaire et, d'un autre côté, ignorer ces mêmes principes lorsqu'il s'agit de dialogue et de justice sociale pour le personnel au sein même des Nations Unies.

Concernant le point pour décision du document PFA/13 (rev.1), le syndicat note qu'il fait l'objet de plusieurs amendements depuis ce matin ce qui prouve un intérêt certain pour le sujet. Ce qui est important pour le personnel et ses représentants c'est que cette question

fasse l'objet d'un suivi au Conseil d'administration. Il demande par conséquent au Conseil d'administration que cette question soit à nouveau, et je dirais même en priorité, mise à l'ordre du jour de la session de mars 2019. En effet, les représentants du personnel de l'OIT, tout comme ceux des autres organisations du système des Nations Unies, sont certes pragmatiques et dotés d'un esprit constructif mais pas complètement stupides non plus. Ils considèrent que les réunions mentionnées dans le paragraphe 9, devant avoir lieu avant fin décembre 2018 entre la CFPI, les administrations et les représentants du personnel, sont celles de la dernière chance et qu'il y a nécessité de faire le point en cas de blocage. Ce dont les représentants du personnel sont sûrs c'est que si aucune amélioration tangible ne se profile à l'issue de ces réunions, les fédérations de personnel y compris le Syndicat du personnel de l'OIT devront prendre toutes les mesures qui s'imposent à leur niveau pour obtenir satisfaction afin que leurs conditions d'emploi soient régies par un organe crédible, responsable et redevable Et respectant les principes fondamentaux du dialogue social.

Pour conclure Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration, cette période qui aurait dû être un moment de grâce pour l'Organisation, un moment commun d'intense célébration, est considérablement ternie par des préoccupations importantes et par beaucoup d'incertitudes ressentis par mes collègues.

Le personnel a toujours montré son profond engagement et, n'ayons pas peur des mots, son amour pour cette Institution unique au monde dont les objectifs demeurent depuis sa création toujours aussi nobles mais surtout toujours autant d'actualité, cent ans après. Mais cette organisation, c'est aussi 100 ans multipliés par autant d'années travaillées par les femmes et les hommes au service de ses objectifs. Ils valent bien votre respect et votre attention. Je suis convaincue que ce personnel, que je représente, fera en sorte, malgré toutes

les difficultés rencontrées cette année et parce qu'il y a parfois nécessité du dépassement de soi pour des causes supérieures, de répondre présent en 2019 afin que notre organisation rayonne à sa juste place. Le personnel espère simplement que toutes les parties prenantes constituant cette Organisation feront de même.

Je vous remercie pour votre attention

CCT 29.10.2018