



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

4 avril 2019

**Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel
à la Section du programme, du budget et de l'administration
(335^e session, 19 mars 2019)**

Madame la Présidente, à qui j'adresse mes félicitations pour son élection,
Monsieur le Directeur général,
Mesdames et Messieurs les délégués,
Chers collègues,

J'ai l'honneur de m'adresser à vous 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.

A cet égard, je me dois en premier lieu de m'associer à la peine du personnel de plusieurs autres organisations du système des Nations Unies, qui ont perdu 21 collègues dans le tragique accident d'avion survenu le 10 mars 2019 en Ethiopie. Quand l'un de nous disparaît, c'est chaque membre de la famille des Nations Unies qui est dans le désarroi.

Dans ces circonstances, parler d'autres sujets pourrait paraître futile, voire inapproprié, mais c'est mon devoir et je vais m'y atteler.

Aujourd'hui, c'est non sans une certaine humilité, mais aussi avec fierté et émotion, que je m'adresse à l'assemblée ici présente à l'occasion de la célébration du centenaire de l'OIT, cette institution qui nous est, j'en suis convaincue, si chère.

Je m'adresse à vous avec humilité, en repensant à tous les Conseils d'administration qui se sont succédé depuis le début du XX^e siècle, au cours desquels vos prédécesseurs et vous, Mesdames et Messieurs les délégués, représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements, vous êtes employés, année après année, à créer, préciser et renforcer le mandat de la doyenne des organisations des Nations Unies, afin que, cent ans après sa création, la paix, la justice sociale et le travail décent soient toujours au cœur des grands débats actuels de la société mondiale.

Je suis également fière et émue d'être devant vous en tant que représentante du personnel, pour porter à votre connaissance les préoccupations de celui-ci, comme l'ont fait avant moi, et ce depuis 1920, soit presque cent ans, toutes les femmes et tous les hommes élus présidentes et présidents du Syndicat du personnel de l'OIT.

Dialogue, innovation, adaptation, courage et persévérance. Tels ont été et continuent d'être les principes et valeurs qui guident tous les acteurs chargés d'atteindre les objectifs de cette Organisation. Cette détermination et cet engagement valent bien une célébration à la hauteur de l'événement, avec un calendrier certes chargé, mais digne de ce que notre Organisation a achevé depuis maintenant un siècle.

Le personnel du siège a d'ailleurs apprécié d'être associé le 22 janvier dernier au lancement officiel des célébrations et attend déjà la cérémonie qui impliquera plus spécialement le personnel du terrain en avril prochain.

Les représentants du personnel ont également été très attentifs au lancement du rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, puisque ce rapport a pour principal objectif de donner des orientations afin de «bâtir un avenir meilleur». Objectif plus que difficile dans le contexte mondial actuel.

Ce rapport propose une vision ambitieuse de ce à quoi pourrait ressembler le monde du travail au XXI^e siècle et s'adresse universellement à l'ensemble des acteurs du monde du travail. Les représentants du personnel du BIT ont bien noté les messages clés qui y figurent, notamment la nécessité de mettre l'humain au centre des préoccupations, de garantir l'apprentissage tout au long de la vie et de renforcer la protection sociale. Ils souhaitent que ce rapport s'applique aussi aux hommes et aux femmes qui sont en première ligne et travaillent sans relâche au siège et sur le terrain pour que tous les principes et valeurs de l'Organisation continuent de résonner au fil des années. Ils auraient donc d'autant plus de difficultés à comprendre que le BIT tienne un discours qui diffère de ses actes lorsqu'il s'agit de son propre personnel.

Il semble cependant que cela prendra encore du temps, car certains documents soumis à la présente session laissent à penser aux représentants du personnel que ce rapport sur l'avenir du travail, avec toute l'ambition et tout l'espoir qu'il porte, n'a peut-être pas encore bien imprégné le cerveau de ceux qui l'ont rédigé et présenté.

Je me réfère plus précisément aux documents GB.335/PFA/6 et GB.335/PFA/7, qui ont déjà fait l'objet de discussions hier mais dont les recommandations, notamment la recommandation 3 du document GB.335/PFA/6, semblent plutôt guidées par la volonté de rentabiliser toujours plus en sous-traitant davantage que par une volonté réelle d'offrir une protection sociale efficace à l'ensemble du personnel. Cette recommandation va à l'encontre de ce qu'affirme le rapport sur l'avenir du travail, à savoir que «l'avenir du travail exige un système de protection sociale solide et réactif, fondé sur les principes de solidarité et de partage des risques». Au cas où le message n'aurait pas été bien reçu lors de mes précédentes interventions,

et celles d'ailleurs de mes prédécesseurs, je vais le répéter: toute tentative de porter atteinte à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel du BIT pour des raisons autres que l'intérêt des assurés sera fermement contrecarrée. Le personnel du BIT tient à son système de santé, lequel est basé sur les mêmes principes que ceux promus par le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail.

Je me réfère également au document GB.335/PFA/1, sur les Propositions de programme et de budget pour 2020-21; le personnel y découvre finalement les sommes, à ses yeux largement disproportionnées, qui ont été dépensées pour l'examen des processus opérationnels permettant, je cite: «l'élimination d'un certain nombre de fonctions d'appui administratifs [...] au profit des activités techniques de première ligne». Bien sûr, ce n'est pas la décision elle-même qui est remise en cause, puisqu'elle est le fruit d'une prérogative décisionnelle non discutée par les représentants du personnel. Ce qui est alarmant, c'est ce que ce document ne mentionne pas.

Il ne fait pas référence à l'histoire humaine de mes collègues – puisqu'il faut désormais remettre l'humain au centre des débats –, et aux conséquences graves sur leur vie professionnelle de décisions qui sont prises sans que leur soit garantie, par exemple, une formation continue qui leur donne un espoir de reconversion. Ce que ce document ne mentionne pas, c'est la charge supplémentaire de travail et de stress qui pèse sur les collègues survivants des services administratifs, tellement exsangues qu'une aide extérieure est de plus en plus nécessaire pour pouvoir garantir des délais de plus en plus courts, difficiles voire impossibles à tenir sans un sacrifice certain au détriment de la santé. Ce que ce document ne mentionne pas, c'est l'absence de création de postes de support sur le terrain pour faire face à l'accroissement des postes techniques dans les bureaux extérieurs. Collègues au bord de la rupture, déclassement récurrent des fonctions pour des considérations purement budgétaires, quasi-absence de reconnaissance du travail accompli: tel est le constat que dressent les représentants du personnel. Il y a effectivement un besoin urgent au sein de l'OIT de remettre l'humain au centre des préoccupations!

Le Syndicat du personnel dénonce les nombreuses phrases bureaucratiques qui parsèment les documents du Conseil d'administration, qui ne présentent souvent qu'une image tronquée de la réalité professionnelle de notre Organisation. Derrière les propositions visant à assurer un budget rationalisé, il y a aussi et surtout des femmes et des hommes. Charité bien ordonnée commence par soi-même. Alors oui, ayons un programme centré sur l'humain et saisissons cette opportunité de montrer le bon exemple – saisissons le moment!

Après ces considérations générales, je vais maintenant m'attarder de manière un peu plus détaillée sur les très nombreux documents soumis à la présente session soit pour information, soit pour décision, afin de vous donner la perspective des représentants du personnel.

Les trois premiers documents que je vais aborder sont ceux relatifs au système commun des Nations Unies et à sa désormais célèbre, en tout cas dans ces murs, Commission de la

fonction publique internationale (CFPI). Ce sont les documents GB.335/PFA/13, GB.335/PFA/INF/4 et GB.335/PFA/INF/5.

Le Syndicat du personnel confirme les informations qui vous sont données dans le document GB.335/PFA/13 sur le processus consultatif, les modalités de travail et la réforme des méthodes de calcul des ajustements de poste. Il regrette cependant la lenteur de cet important processus et les changements surprenants de calendrier qui sont perçus par les représentants du personnel comme des tactiques dilatoires. Le Syndicat a apprécié en revanche, ce qu'il considère comme un acte d'apaisement et de bonne volonté, la démarche du nouveau président de la CFPI d'envoyer un message à l'ensemble du personnel des Nations Unies, manifestant son souhait que l'organe qu'il préside soit désormais à la hauteur de son mandat et de ses objectifs. Sur le même sujet, le Syndicat du personnel note également avec satisfaction, mais non sans une certaine ironie que la CFPI, dans un sursaut, comment dirais-je, de rigueur à retardement historique, a finalement décidé d'intégrer dans son propre statut et ses règles de procédure les décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies formulées dans son rapport pour l'année 1998 (A/53/30). Cela ne fait jamais que vingt ans de retard...

En ce qui concerne le document GB.335/PFA/INF/4: *Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour 2018*, le Syndicat regrette que cette même assemblée générale manifeste toujours beaucoup plus d'enthousiasme à mettre en place des mesures d'économie réalisées bien souvent sur le dos du personnel qu'à adopter des recommandations de la CFPI qui, une fois n'est pas coutume, avaient fait l'objet de discussions en bonne et due forme avec les fédérations de personnel et avaient abouti à un consensus. Leur adoption aurait permis de satisfaire le besoin de flexibilité du personnel pour les administrations et rendu attractif le travail au Nations Unies en garantissant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Je me réfère ici au paragraphe 21 du document.

J'attire également votre attention, Mesdames et Messieurs les mandants de l'OIT ainsi que les membres du Comité des pensions du personnel du BIT, sur le document GB.335/PFA/INF/5, notamment sur le paragraphe 14, où il est question d'amendements aux Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies pouvant porter gravement atteinte à la représentation de l'OIT au sein du Comité mixte de la Caisse. Une extrême vigilance conjointe des membres du Conseil d'administration, de l'administration et des participants à la Caisse est requise afin d'éviter un possible phagocytage par d'autres organisations. Là encore, il est question de la protection sociale du personnel, et l'OIT a toujours été considérée comme une organisation leader du système commun des Nations Unies dans ce domaine. Cela doit continuer.

Je vais maintenant me concentrer sur les autres documents de la Section du programme, du budget et de l'administration (PFA) ayant des conséquences directes sur les conditions d'emploi et de travail du personnel.

Dans le document GB.335/PFA/3 sur la rénovation du bâtiment du siège, le Syndicat du personnel relève avec inquiétude les conséquences possibles d'une discontinuité entre les deux phases de rénovation, notamment en ce qui concerne la présence insistante d'amiante dans les parties inférieures du bâtiment, les risques notoires d'incendie et la piètre qualité de l'air. Vous ne le savez peut-être pas, mais beaucoup de nos collègues travaillent quotidiennement dans ces parties inférieures, et le Syndicat du personnel ne voit pas pourquoi il devrait y avoir une sécurité au travail à deux vitesses au sein même de cette Organisation. Concernant la sûreté du personnel, le Syndicat du personnel est d'avis que le BIT devrait se concentrer en priorité sur les ressources humaines, actuellement en déficit, afin que celles-ci soient à même d'effectuer correctement leur travail, au bénéfice de contrats réguliers, et qu'il devrait éviter de recourir exagérément à des entreprises extérieures. Mais on sait aussi aujourd'hui que, même si la vie d'un travailleur n'a pas de prix, lorsque celui-ci n'est plus, son absence a un coût très élevé.

Le Syndicat du personnel exhorte donc le Conseil d'administration à prendre des décisions responsables lorsque sont en jeu la sécurité, le bien-être, l'hygiène et la sûreté du personnel du BIT, en conformité avec les normes du pays hôte et celles des Nations Unies. La vie d'un travailleur n'a pas de prix.

Concernant le document GB.335/PFA/10(Rev.) sur les amendements au Statut du personnel, le Syndicat considère que les consultations avec l'administration ont été menées en bonne et due forme et que le document reflète adéquatement le résultat de ces consultations. Il observe néanmoins avec toute la vigilance nécessaire les discussions se déroulant au sein de la CFPI sur la révision des méthodes de calcul des salaires des différentes catégories de personnel concernées, notamment eu égard aux conflits et recours légaux déposés à ce sujet au cours des deux dernières années.

Le document GB.335/PFA/11 sur la composition et la structure du personnel du BIT a retenu toute l'attention du Syndicat du personnel dans la perspective des discussions à venir cette année avec l'administration sur une diversité accrue au sein de l'Organisation. Selon le Syndicat du personnel, si l'on veut aborder sérieusement cette question de la diversité, les concepts, problématiques et questions centrales devront être correctement définis dès le départ. La diversité du personnel ne peut se réduire à une mesure du nombre de passeports des ressortissants travaillant dans l'Organisation. En outre, la considération primordiale, dans un processus de recrutement, est d'obtenir la meilleure personne pour un poste donné. Cette exigence ne peut être amoindrie au bénéfice de mesures allant à l'encontre des principes fondamentaux de non-discrimination inscrits dans le marbre de la Charte des Nations Unies. La diversité va bien au-delà des contributions sonnantes et trébuchantes que les Etats Membres octroient à l'Organisation. Elle inclut, au-delà d'une répartition géographique, l'égalité de genre, l'égalité entre origines sociales multiples, l'égalité linguistique, l'égalité entre les différents domaines socioprofessionnels, l'intégration des personnes en situation de handicap et la non-discrimination des personnes en fonction de leur orientation sexuelle. Il appartiendra aussi à l'administration de prendre parallèlement des initiatives créatives, et donc d'obtenir des ressources supplémentaires pour penser un meilleur système d'intégration des plus jeunes,

venant de tous les horizons, afin qu'ils puissent être à même de rejoindre l'Organisation et de l'enrichir. Le Syndicat du personnel s'est dit prêt à contribuer à toute discussion sur ce sujet.

Concernant le document GB.335/PFA/12/1 sur les propositions d'amendement au Statut du Tribunal, le Syndicat du personnel fait siennes les préoccupations du Tribunal administratif de l'OIT, dès lors que sa neutralité et son indépendance seraient sérieusement compromises. Il est absolument capital pour le personnel non seulement du BIT, mais aussi de toutes les organisations dépendant de la juridiction du Tribunal que sa justice soit rendue en toute indépendance et impartialité.

Finalement, le Syndicat du personnel souhaite s'attarder sur le devoir de l'OIT d'honorer son mandat dans le cadre de la célébration de son centenaire. Il paraît évident à quiconque lit avec attention tous les documents soumis au Conseil d'administration que notre Organisation est à la croisée des chemins. Dans chaque document, même le plus anodin en apparence, la réforme du système des Nations Unies, les propositions de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, l'attente d'une déclaration forte du centenaire apparaissent en filigranes marqués. Ce sont des considérations trop importantes pour ne pas être prises en compte par les représentants du personnel. Les termes employés dans le document GB.335/PFA/1, tels que «changement de cap», «réorientation» ou «réorganisation» ne laissent d'ailleurs aucune place à l'équivoque sur les conséquences que ces décisions peuvent avoir sur le personnel. Le Syndicat du personnel a pris note aussi des paragraphes 42 à 45 du document GB.335/INS/10 sur la réforme du système des Nations Unies, mais regrette l'absence de mention claire du cadre existant de mécanismes de relations professionnelles dans lequel devront s'inscrire toutes les discussions, consultations ou négociations relatives aux conséquences possibles de cette réforme sur le personnel du BIT.

En cent ans, l'OIT, solide et forte de son tripartisme, en a vu d'autres! Elle a toujours su manœuvrer habilement pour trouver sa juste place dans les multiples tentatives d'intégration onusienne tout en gardant sa spécificité unique et remarquable. Pour sa part, le personnel a toujours su s'adapter aux nouvelles configurations, pour autant que le dialogue social soit au rendez-vous, de bonne foi et intervienne bien en amont des décisions à prendre. Le Syndicat souhaite donc qu'une fois encore les modalités spécifiques des relations professionnelles existant au sein du BIT, générées par un ADN, selon lui non modifiable, soient celles qui prévalent dans tout ce processus de réorganisation, afin notamment que cette spécificité soit considérée comme un exemple dans le système commun des Nations Unies, ouvrant ainsi la voie à l'application d'une bonne pratique qui porte ses fruits.

A quoi cela servirait-il d'être la doyenne des organisations des Nations Unies et de ne pas être respectée pour son expérience et son expertise en la matière?

Le «parlement mondial du travail» que vos prédécesseurs ont créé et pratiquent depuis un siècle, et que vous perpétuez aujourd'hui, Mesdames et Messieurs les délégués de chaque groupe (travailleurs, gouvernements, employeurs), est, je le répète, unique, respectable et surtout indispensable. Pour l'avenir du travail décent, pour le maintien de la paix et de la justice

sociale, le tripartisme se doit d'être pérenne. Vous êtes l'exemple caractérisé des bienfaits du dialogue social au sein de l'ONU, certes avec tous les obstacles et les difficultés que cela sous-entend, mais aussi avec toute la beauté et la satisfaction de la discussion qui permet de s'approprier, de conclure des accords et de promouvoir un système normatif pour le bien des travailleurs, aux quatre coins du monde. Cela doit être dit haut et fort pour être clairement entendu.

Depuis cent ans, les destins des différentes composantes de cette Organisation sont irrémédiablement liés. L'Organisation ne peut exister si les différents acteurs du tripartisme ne trouvent pas le chemin du compromis afin de l'orienter. L'Organisation ne peut exister sans un secrétariat et un personnel compétents et engagés pour mettre en œuvre les décisions. Le personnel sera toujours aux côtés de l'administration et des mandants de cette Organisation pour continuer de promouvoir la justice sociale et le travail décent. Il souhaite que la réciprocité soit de mise lorsqu'il s'agit de ses conditions d'emploi et de travail.

Nous, membres du personnel, estimons que l'ensemble des bâtisseurs de cette Organisation peuvent être fiers du chemin parcouru et espérons que le voyage puisse continuer encore longtemps.

Au nom de ce personnel, je souhaite bon anniversaire et surtout longue vie à l'OIT!

Je vous remercie pour votre attention.