



**Discours de la Présidente du Syndicat de l'OIT lors de la
5^{ème} Réunion du Comité régional du Syndicat du personnel
de l'OIT pour l'Afrique
(Addis Abeba, 12 au 16 mai 2014)**

Madame la représentante du Directeur du Bureau régional pour l'Afrique,
Chers collègues représentants du personnel de toute l'Afrique,

J'ai l'honneur et surtout l'immense plaisir aujourd'hui de m'adresser à vous en tant que Présidente du Syndicat du personnel de l'Organisation internationale du Travail. Récemment élue dans cette fonction mais syndicaliste de toujours au BIT, c'est la première réunion régionale syndicale à laquelle je participe. Je tâcherai en toute sincérité d'apporter mes connaissances et d'être en toute humilité à la hauteur de votre expérience dans cet exercice.

Permettez-moi tout d'abord de remercier chaleureusement nos collègues du Bureau régional d'Addis Abeba qui ont permis que cette réunion puisse se tenir dans les meilleures conditions, ainsi que notre collègue Djibril Ndiaye, Représentant titulaire régional pour l'Afrique sans qui la voix de ce grand continent, dans toutes nos réunions syndicales et nos assemblées générales statutaires n'aurait pas le même écho.

L'année 2013 qui vient de s'écouler a été, pour le BIT et a fortiori pour son personnel, une année intense à plus d'un titre. En effet, il y a eu en premier lieu la réforme engagée au siège par le Directeur général.

Au siège, les premiers effets positifs de la réforme commencent à se faire sentir, mais ne croyez pas un instant que la route fut courte et droite. Nos collègues, dans leur travail quotidien, ont dû faire preuve de beaucoup d'efforts et de patience pour s'adapter aux réorganisations structurelles tout en maintenant le cap des objectifs stratégiques précédemment assignés et en intégrant de nouvelles priorités fixées par les huit domaines de première importance.

Car, pour le personnel, une réforme est presque toujours synonyme d'inquiétude, d'incertitudes, de chamboulement d'habitudes, et cela malgré toutes les assurances qui puissent être données au départ. Dans un processus de réforme, la conduite du changement et le partage des informations sont capitaux, tout comme la concertation avec les représentants du personnel, à travers des mécanismes dûment codifiés.

Le Syndicat du personnel s'est donc employé, parce que c'est son rôle, tout au long de l'année écoulée, à limiter les éventuels effets néfastes que cette réforme aurait pu avoir sur le personnel et à faire en sorte que les aspirations et les préoccupations de celui-ci soient également entendues.

Un travailleur écouté est un travailleur plus motivé, un travailleur motivé est un travailleur engagé pour l'Organisation.

Mais nous ne sommes qu'au milieu du gué, la réforme sur le terrain, elle, n'en est qu'à ses prémices. Le souhait prioritaire du personnel à cet égard, et je l'ai dit de vive voix au Directeur général, est que les mêmes mécanismes de concertation et d'accompagnement au changement puissent être adoptés dans chaque région où la réforme aura un impact significatif sur le personnel, et cela tout au long de sa mise en œuvre. L'expérience très récente du siège démontre combien notre Organisation peut gagner dans ce processus de concertation. C'est maintenant au haut management du terrain de prendre le relai et que toute la concertation nécessaire soit employée afin que cette réforme de structure voulue par le Directeur général soit une réussite.

2014, c'est aussi une année de réforme des Ressources Humaines dans laquelle forcément à travers les mécanismes de négociation et de concertation qui ont retrouvé peu à peu leur place au sein de l'organisation, les préoccupations du personnel devront être entendues. Certains récents succès comme la signature de l'Accord collectif sur une nouvelle politique de recrutement, mobilité et sélection ne doivent pas nous conforter dans un optimisme béat. Certains dossiers peinent à se solder comme celui de l'exercice de reclassification sur le terrain, une des revendications issue de la mobilisation de 2010, ou celui de l'âge de la retraite.

Les dossiers futurs sur lesquels les représentants du personnel et l'administration ont déjà commencé à discuter sont cruciaux parce qu'ils touchent à l'essence même des conditions d'emploi. L'esprit d'optimisme qui nous habite ne doit pas occulter notre vigilance traditionnelle, notamment quant aux futures discussions sur la politique des contrats au BIT.

C'est un autre chantier qui aura des conséquences hautement importantes pour le personnel.

Il a souvent été dit dans ces murs que le bien le plus précieux de l'Organisation, ce sont les femmes et les hommes qui y travaillent. Ce n'est certainement pas moi en tant que représentante syndicale qui vais contredire cette affirmation, mais j'ajouterais que ce qui est encore plus précieux pour le personnel, c'est d'avoir une sécurité d'emploi, c'est d'avoir la possibilité de faire carrière, quel que soit son grade, son type de contrat. Car faire carrière pour un fonctionnaire d'une organisation des Nations Unies permet de garantir la loyauté de ce fonctionnaire face aux objectifs de l'organisation. En outre, envisager une pérennité dans l'organisation permet à ce même fonctionnaire de garantir son indépendance de jugement en conformité avec le code de conduite et les questions éthiques. Faire carrière permet de maintenir un haut niveau de rendement pour l'organisation par une motivation toujours renouvelée.

Or, aujourd'hui, beaucoup trop de mes collègues ne peuvent se consacrer sereinement à leurs activités professionnelles et aux objectifs de l'Organisation parce qu'ils sont trop occupés et trop inquiets pour certains quant à leur avenir professionnel immédiat, parce qu'ils sont encore recrutés trop souvent avec des types de contrats qui ne leurs

garantissent pas des conditions d'emploi et de travail dignes de notre Organisation, malgré leur dévouement qui va parfois jusqu'à l'ultime sacrifice de leur vie.

Il est clair que, pour les représentants du personnel, l'enjeu majeur des discussions à venir sur une nouvelle politique contractuelle portera sur la capacité de l'Organisation à assurer à tout son personnel des conditions d'emploi décentes qui lui permettront, d'une part, que l'objectif «[Une seule OIT](#)», slogan initié par le Syndicat du BIT, devienne une réalité et qui permettront, d'autre part, à tous les travailleurs du BIT de s'acquitter des tâches qui leurs ont été confiées, de manière indépendante, de façon pérenne et basée sur les principes fondamentaux intrinsèques de la fonction publique internationale tels que décrits dans la Charte des Nations Unies.

Ce sera donc là tout l'objet des travaux de notre réunion qui débute aujourd'hui. Des travaux, des échanges, des préoccupations, des résolutions peut-être... Travaux qui contribueront, en tout cas c'est mon souhait le plus vif, à faire entendre clairement les préoccupations du personnel travaillant en Afrique afin qu'elles soient conjointement partagées avec l'ensemble des autres régions et qu'au final, lorsque le Syndicat du personnel négocie ses conditions d'emploi et de travail avec l'administration, c'est la voix de tous les travailleurs de l'OIT qu'il représente.

Je vous souhaite donc plein succès et vous remercie.

Catherine Comte-Tiberghien
12 mai 2014
Présidente
Syndicat du personnel de l'OIT