|  |  |
| --- | --- |
|  | **CONSEIL DU PERSONNEL** |

Madame la Présidente,
[Monsieur le Secrétaire Général,]
Mesdames et Messieurs les Conseillers,
Chers collègues,

J’ai l’honneur de vous présenter l’allocution du Conseil du personnel de l’UIT, qui a renouvelé sa composition à l’issue de l’élection de ses membres en décembre dernier.

Les cinq premiers mois d’activité du Conseil du personnel laissent augurer une collaboration constructive avec l’administration. C’est également dans cet esprit de collaboration que la Présidente de la session 2017 du Conseil de l’UIT, Dr Eva Spina, a reçu les représentants du Conseil du personnel le 27 avril et nous tenons à l’en remercier.

Le Conseil du personnel entend renforcer et élargir encore ce dialogue afin que la consultation du personnel sur les questions qui le concernent directement fasse partie intégrante des processus décisionnels.

Ce n’est qu’à cette condition que l’on pourra rétablir et consolider le lien de confiance qui doit nécessairement exister entre le personnel et sa direction. Ce n’est aussi qu’à cette condition que le personnel aura l’assurance que ses préoccupations seront écoutées et prises en considération.

Force est de constater que ces préoccupations ne manquent pas.

Nous vous remercions de l’occasion que vous nous donnez aujourd’hui de vous faire part de ces motifs d’inquiétude, mais aussi des solutions que nous proposons.

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs,

Nous sommes conscients des contraintes budgétaires qui pèsent sur les finances de bon nombre d’Etats Membres de l’Union et nous n’ignorons pas les efforts qui sont demandés aux fonctionnaires nationaux de ces pays. Le personnel de l’UIT n’est pas déconnecté de ces réalités, bien au contraire, et c’est pourquoi il a le souci de servir au mieux les objectifs de l’Union malgré des ressources de plus en plus limitées.

Cette capacité à offrir aux Etats Membres des services de qualité risque d’être compromise si cette logique consistant à faire «toujours plus avec toujours moins » continue de s’appliquer aux dépens du personnel donc de l’Union.

Vous vous apprêtez à adopter le budget de l’UIT pour la période biennale 2018-19, qui prévoit de nouvelles économies.

Cette austérité budgétaire ne laisse guère l’espoir de voir se relâcher la pression déjà forte qui pèse sur le personnel. Il est légitime de se demander jusqu’où cette optimisation effrénée des ressources peut aller sans atteindre un point de rupture.

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs,

Les choix budgétaires sont lourds de conséquences pour le personnel. La charge de travail ne cesse d’augmenter. La suppression de certains postes ou leur déclassement à la faveur des départs à la retraite crée des problèmes de sous-effectifs chroniques dans certaines unités où des fonctionnaires se retrouvent à faire, au détriment de leur santé et de leur vie de famille, le travail de deux postes. Le taux d’absentéisme s’accroit et crée du retard dans l’exécution des tâches ce qui provoque indéniablement des coûts financiers supplémentaires pour l’UIT.

Parallèlement à cela, les membres du personnel voient leurs conditions d’emploi et de rémunération se dégrader dans des proportions inquiétantes. La catégorie des services généraux a déjà subi une perte de salaire de 1,8%. Quant aux fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieure, l’entrée en vigueur du nouvel ensemble de prestations du régime commun des Nations Unies va provoquer une érosion importante de leurs indemnités sans oublier l’annonce par la Commission de la fonction publique internationale d’une réduction brutale de leur rémunération nette de 7,5% à Genève. Le Conseil du personnel tient à exprimer son plus profond désaccord quant à l’application de cette baisse.

L’administration entend ainsi aménager ces déséquilibres en recourant de plus en plus fréquemment à l’embauche de personnes extérieures à l’UIT non-fonctionnaires par des contrats de services spéciaux (SSA). Comme vous le savez, ces contrats sont destinés à la réalisation de travaux ou de projets ponctuels ou encore à l’organisation d’évènements et de conférences.

Les représentants du personnel constatent que ces contrats sont détournés de leur finalité première afin d’engager, à moindre coût, des sous-traitants pour effectuer des tâches administratives ou d’appui qui relèvent du travail ordinaire de l’organisation, de son personnel et qui devraient faire l’objet de contrats de durée déterminée. Cette pratique contractuelle crée de facto une catégorie de personnel précaire, ce qui va à l’encontre du principe de « à travail égal, salaire égal ». Pour exemple, le département de l’informatique, qui plus est gère le service de la sécurité, fait appel régulièrement à ces contrats SSA au détriment de l’embauche d’un personnel régulier. Le personnel embauché en contrat SSA prend connaissance, au même titre que le personnel permanent, des informations confidentielles et essentielles à la sécurité de notre système informatique, la sécurité des bâtiments et des personnes. Leur emploi précaire les amène donc à détenir des informations confidentielles alors qu’ils sont amenés à quitter l’entreprise dans les 2 ans à venir, voire 4 ans. Quels sont ainsi les engagements que peut prendre l’administration quant à notre sécurité informatique et physique, VOTRE sécurité ?

Vous conviendrez, Mesdames, Messieurs, que ces restrictions budgétaires fragilisent non seulement le personnel mais également l’UIT dans sa représentation et la rende ainsi moins performante.

Dans un souci d’amélioration des conditions de travail du personnel en place, et pour répondre aux dispositions de la Résolution 48 (Révisée Busan 2014), les représentants du Conseil du personnel souhaiteraient que les restructurations et redéploiements soient étudiés par secteur et présentés au personnel à travers l'intranet de l’UIT afin que ceux-ci soit mieux acceptés et non subis. Une transmission des savoirs est nécessaire et à prévoir dans la gestion du personnel. Le Conseil du Personnel sollicite qu’il soit mis en place une meilleure et équitable gratification du personnel, uniforme pour tous les secteurs, lors des grands évènements de l’UIT par l’attribution de jours de repos au-delà d’un certain nombre d’heures travaillées pour le personnel de la catégorie professionnelle.

Le Conseil du personnel sollicite que soit appliqué de manière plus régulière l’Article 3.8 du Statut et Règlement du personnel, qui dresse les règles des indemnités de fonction pensionable pour les services généraux.

Le Conseil du personnel a pour mission de défendre les intérêts de tout son personnel actuel, retraité mais également futur. L’image des Nations Unies dans son ensemble a été écornée par des manifestations et articles de journaux qui dénoncent l’emploi abusif des stagiaires au sein de notre famille. S’agissant des contrats des stagiaires, les représentants du personnel demandent à ce que tous les bénéficiaires de ces contrats soient obligatoirement en cours de formation à l’université et qu’une politique de rémunération, basée sur les pratiques du pays hôte ou selon les usages des autres organisations telles que l’OMPI, le BIT, soit mise en place rapidement. Une ligne budgétaire devra par conséquent être créée à cet effet avec un quota de stagiaires par secteur.

Le Conseil du Personnel a pour mission d’être le garant auprès des employés de l’UIT de vos propositions et de l’intérêt que vous leur portez. Par sa décision administrative no 3736 et sa jurisprudence 3671, le tribunal du BIT a imposé à l'administration de l’UIT de respecter les règles de consultation du Conseil du personnel inscrites dans le Statut et Règlement du personnel. C’est ainsi que les représentants du personnel ont pu faire leurs propositions à l’administration. Nous comptons sur vous pour la mise en œuvre de ces propositions que nous tenons à votre disposition.

Le Conseil du personnel souhaiterait également attirer votre attention sur la représentation des assurés actifs/retraités au comité de gestion de la caisse maladie. Les difficultés rencontrées par nos collègues sur le terrain ne peuvent être exprimées que par eux-mêmes. De part ce fait, il nous apparaît que l'absence de représentation des bureaux régionaux est une erreur à corriger. Les représentants du personnel comptent sur votre soutien pour que soit réalisée une élection complémentaire au comité de gestion de la caisse maladie pour que siègent deux représentants du personnel des bureaux régionaux.

Comme vous le savez un nouveau bâtiment devrait être opérationnel en 2024. Le Conseil du personnel est partie prenante en faisant partie du groupe de travail chargé de l’étude de son dossier, mais aussi en tant que membre du jury. Le Conseil du personnel en profite pour remercier l’administration pour cette consultation. Il apparaît que ce nouveau bâtiment sera aménagé avec des bureaux paysagers. Une enquête auprès du personnel a été réalisée et celle-ci a mis en avant que le personnel est réticent à travailler dans cette nouvelle infrastructure. Les principaux axes d'inquiétude du personnel sont la concentration, la confidentialité et le bruit. Il serait donc souhaitable pour le bien-être du personnel que les Etats Membres reconsidèrent le point 7 de la Décision 588 du Conseil 2016 « d'envisager la mise en place future d'espaces de travail flexibles, en plus du principe d'espaces de travail paysagers, qui est essentiel pour la mise en œuvre du projet » et que le télétravail et les horaires flexibles soient mis en œuvre rapidement et fassent partie des conditions sine qua non au changement de bâtiment.

Vos représentants du Conseil du personnel sont très sollicités et apportent une attention toute particulière à la mission qui leur est confiée. Pour une représentation du personnel efficace et respectueuse de vos décisions, le Conseil du personnel demande que soit rétabli le poste de secrétaire administrative indispensable au bon fonctionnement du Conseil du personnel et au travail de consultation entre les parties prenantes. Les représentants du personnel vous invitent à attribuer dans le budget de 2017-2018 ainsi que dans les futurs budgets, comme ce fut le cas par le passé, une ligne budgétaire pour ce poste à plein temps de grade G5. Cette demande récurrente date déjà de plusieurs mandats du Conseil du personnel.

En conclusion, comme vous le constatez, les préoccupations du personnel ne manquent pas. Nous sommes confiants quant au maintien du dialogue établi entre le Conseil du personnel, l’administration et nos élus et nous espérons qu’il débouchera cette fois sur des résultats concrets.

Le Conseil du personnel tient à souligner que ce discours n’est qu’un extrait de documents préparés de longue date et qui auraient mérité d’être portés à votre connaissance pour plus de précisions. Les représentants du personnel sont à votre disposition pour vous remettre une copie de ces rapports.

Au nom du personnel de l’UIT, le Conseil du personnel remercie Madame la Présidente, tous les Conseillers, le Secrétaire général et tous les élus de nous avoir permis de nous exprimer.

Merci pour votre attention.