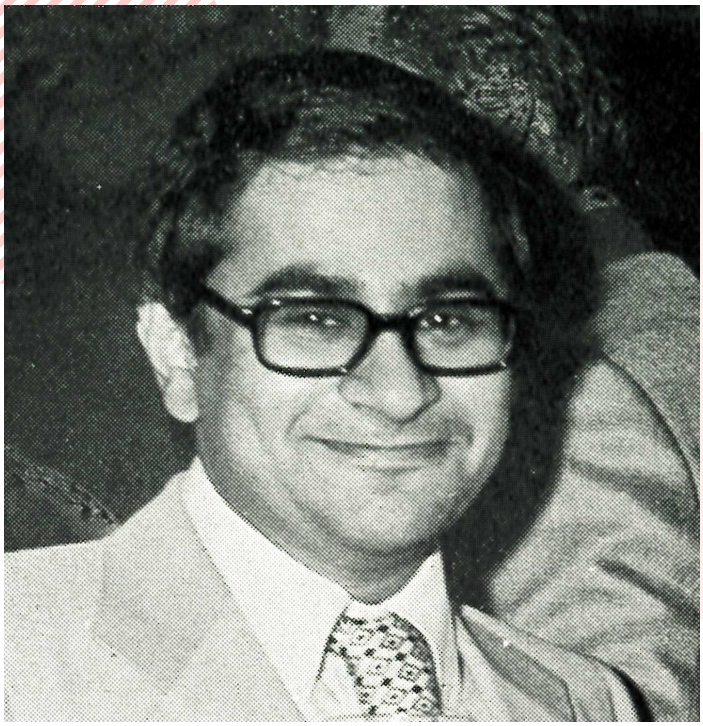
INTERVIEW

ALI TAQI
ANCIEN PRÉSIDENT DU SYNDICAT



Interview No. 12

Syndicat OIT 100 1920 2020
Un siècle de lutte et de solidarité

PRESIDENT 1974-1978

Question 1

Qu'est-ce qui a motivé votre engagement à vous présenter à la présidence du Syndicat et quel message souhaitez-vous transmettre aux futurs présidents ?

Lorsque le système des délégués syndicaux a été introduit, j'ai été choisi pour représenter mon unité parce que personne d'autre ne voulait le faire. J'ai ainsi pu m'informer sur les questions du personnel et sur le travail du Comité du Syndicat. Lors de l'élection suivante au Comité, deux listes rivales se sont présentées. J'ai été inclus dans l'une d'elles ; j'ai néanmoins présenté une déclaration individuelle. Le Comité qui a émergé était fortement divisé. Deux leçons importantes m'ont été enseignées au cours des mois suivants : la prise de décision collective et la collégialité dans la défense et la mise en œuvre de ces décisions. Plus tard, lorsque le moment est venu d'élire un nouveau président, j'ai été accepté comme un choix de compromis - principalement parce que personne ne me connaissait.

Question 2

Que vous ont apporté ces années de présidence, avez-vous une anecdote qui reste dans votre mémoire ?

En termes de satisfaction personnelle, les gains découlant du service au Syndicat ont été nombreux (tout comme les frustrations, mais aujourd'hui - 40 ans plus tard, j'essaie de ne penser qu'aux premiers). En voici quelques-uns :

a) Contribuer, avec les autres membres du Comité et de nombreux collègues solidaires, à la protection du personnel et à la défense de l'Organisation.

(b) Apprendre à connaître et à apprécier de nombreux collègues au siège et surtout sur le terrain, ainsi que beaucoup d'autres de différentes organisations.

(c) Renforcer le respect du Directeur général et des principaux membres de la direction pour le Syndicat (tout en admettant l'hostilité de divers autres).

(d) Et, le gain personnel le plus important pour moi, est venu d'une réunion avec les pools de dactylographie. Il y avait une question qui n'affectait pas le personnel en général, mais qui préoccupait et contrariait profondément nos collègues des pools, à savoir l'attribution, dans le nouveau bâtiment de l'OIT, de bureaux aux pools à un niveau inférieur à celui appliqué au reste du personnel. Pratiquement mon premier acte en tant que président a été de rencontrer tous les membres des différents pools linguistiques. Pour me rendre encore plus nerveux que je ne l'étais déjà, lorsque j'ai commencé à parler en anglais, des cris sont apparus : "En français, en français ! Une grève spontanée se préparait : J'ai promis que le Comité ferait de son mieux pour gagner leurs revendications légitimes en matière d'égalité de traitement ; si il échouait, nous rendrions la grève officielle. Nous avons soulevé la question avec différents membres de l'administration qui ont essayé d'expliquer pourquoi la différence de traitement était appropriée et n'ont pas compris pourquoi les gens étaient en colère. Nous avons donné un préavis de grève. Le DG en charge de l'administration m'a pris à part et m'a demandé si je me rendais compte que la grève était prévue pour coïncider avec la prochaine session du Conseil d'administration. J'ai répondu que oui, nous l'avons fait. Finalement, la décision antérieure a été annulée - par M. Blanchard lui-même, je crois - avec pour conséquence une augmentation du crédit du Syndicat. Je me suis lancé dans cette histoire pour une raison particulière qui apparaîtra clairement dans la section suivante.

Question 3

Quels sont les 2 défis et les 2 grands succès que vous avez rencontrés au cours de votre mandat ?

Dans l'après-guerre, la plus grave menace pour l'avenir de l'OIT était le retrait des États-Unis. En 1975, le secrétaire d'État de l'époque, Henry Kissinger, a envoyé une lettre au Directeur général, Francis Blanchard, lui donnant le préavis de retrait de deux ans requis par la Constitution. Malgré les efforts diplomatiques acharnés de M. Blanchard, le retrait est devenu effectif en novembre 1977. Ce n'est pas le lieu d'aborder les raisons avancées pour l'action américaine ou les ramifications politiques. L'accent sera mis sur les conséquences pour le personnel et la réponse du Syndicat.

La quote-part des États-Unis représente 25 % du budget ordinaire ; l'amputation de ce montant réduirait fortement le travail de l'OIT et menacerait gravement nos emplois. Heureusement, aucun autre pays n'a suivi l'exemple des États-Unis et plusieurs ont répondu à l'appel de M. Blanchard pour des contributions volontaires. Les sommes reçues n'ont pas du tout couvert le déficit, mais elles avaient une certaine importance pratique et une grande signification politique. Si tous les membres du personnel étaient perturbés par la réduction des programmes, le Syndicat en tant que tel était surtout préoccupé par la probabilité de réductions de personnel.

Dès le début, le Syndicat a affirmé qu'il s'opposerait aux licenciements et aux résiliations de contrat des collègues de WLT et de FT. Ce n'était pas aussi simple qu'il n'y paraît. De nombreux collègues ont fait valoir que la priorité devrait être donnée à la protection du personnel de WLT, reléguant la défense du personnel de FT au second plan. Certains chefs de service et autres hauts fonctionnaires ont adopté un point de vue opposé : ils ont vu là une occasion de se débarrasser de ce qu'ils ont appelé le "bois mort" - un terme courant que j'ai trouvé et que je trouve encore extrêmement offensant lorsqu'il est appliqué à nos collègues. Au départ, l'administration a vacillé sur cette question. Des propositions ont été soumises à la Conférence et au Conseil d'administration pour supprimer des postes budgétaires permanents. Alors que nous avons mené une campagne vigoureuse contre ces postes, les propositions ont été adoptées. Une partie du contingent anti-Travail a supposé que les personnes affectées à ces postes - par une méthode opaque et secrète - seraient susceptibles d'être licenciées. Ils n'ont pas réalisé que, légalement, plusieurs tours de chaises musicales devaient être joués avant que les collègues restés debout puissent être licenciés. Nous étions prêts à lutter contre une action d'arrière-garde obstinée pour empêcher de tels licenciements. Le département du personnel et le Directeur général ont vite compris qu'essayer de licencier des fonctionnaires de WLT sur cette base nécessiterait un processus complexe, long et coûteux ; engendrerait des tensions et de l'amertume dans tout le Bureau ; et causerait un désastre en matière de relations industrielles.

En même temps, le Comité s'est montré prêt à participer à un programme constructif pour faire face au manque de revenus tout en minimisant les réductions de personnel. Dès lors, une relation plus coopérative s'est développée entre le Syndicat et le département du personnel, avec la confiance croissante de M. Blanchard et de son cabinet.

Conscient qu'une simple résistance à toute réduction d'emploi serait inutile, le Comité s'est efforcé de trouver, en accord avec le département du personnel, les solutions les moins néfastes. Pour résumer notre approche

a) Réduction des dépenses hors personnel. M. Blanchard était sceptique. Lors d'une réunion avec le Comité, il s'est senti très offensé par mon utilisation du mot "gâchis" : avec ma connaissance approximative du français, je n'avais pas saisi la force de ce mot. Il a néanmoins convenu que nous pourrions essayer de détecter les économies potentielles et, à cette fin, lancer un système de suggestions. Les résultats, en vérité, n'ont pas été substantiels ; cependant, ne pas faire l'effort aurait été encore plus décevant pour le personnel.

b) Un gel du recrutement. Il s'agissait d'une mesure habituelle dans de telles situations, à laquelle se sont encore une fois opposés certains chefs qui étaient plus préoccupés par l'effet sur leur propre unité que sur le personnel et le bureau dans son ensemble. M. Blanchard et le personnel savaient que c'était nécessaire. Inévitablement, certaines exceptions ont été autorisées. Une procédure commune a été mise en place, selon laquelle les demandes de dérogation sont examinées par un comité de représentants du personnel et de l'administration dont les recommandations sont soumises au Directeur général. À ma connaissance, toutes les recommandations ont été acceptées par les deux parties et par le Directeur général.

c) Redéploiement. Les transferts de personnel entre départements, entre le siège et le terrain, et du budget ordinaire vers la coopération technique et d'autres projets extrabudgétaires ont été une mesure clé. Bien que la responsabilité principale incombe au personnel, le Syndicat a participé activement à l'identification des possibilités, en discutant avec les collègues et en trouvant souvent des solutions imaginatives.

d) Retraite anticipée volontaire. Il s'agissait d'un élément essentiel de l'action visant à garantir des réductions inéluctables de personnel tout en limitant au maximum les départs involontaires. Le Comité a joué un rôle majeur et inattendu dans la promotion de cette idée. À notre demande, les collègues travaillant sur les questions de pension et de rémunération ont calculé les montants que les personnes approchant de l'âge de la retraite recevraient si elles prenaient une retraite anticipée. J'ai signé des lettres à plus d'une centaine de ces fonctionnaires avec cette information. Si certains ont pris ombrage, la grande majorité a été surprise d'apprendre le peu qu'ils perdraient et, après réflexion, beaucoup ont accepté.

e) Acte de solidarité. L'initiative la plus controversée prise par le Syndicat a été ce que nous avons appelé un acte de solidarité. Nous avons proposé une petite réduction de salaire pour l'ensemble du personnel, compensée par trois jours de congé supplémentaires (une sorte de chômage partiel modeste). Le Syndicat était initialement divisé sur cette idée ; une fois que la majorité l'a approuvée, le concept de collégialité signifiait que tous les membres la soutenaient publiquement. Le personnel était encore plus divisé. Les réunions générales dans la salle du Conseil d'administration n'étaient que des réunions debout. De nombreuses interventions étaient agressives. Certaines personnes ont fait valoir que ce n'était pas l'affaire du personnel de renflouer l'Organisation et d'autres ont appelé à des grèves et à des manifestations (contre lesquelles, avons-nous demandé, car la réduction du budget n'était pas le fait de l'administration mais d'un État membre). Un vote de confiance au sein du Comité a été pris et adopté - s'il avait été rejeté, j'aurais démissionné à ce moment-là. Finalement, notre proposition d'organiser un référendum a été adoptée. Le référendum a eu lieu (j'ai encore des doutes sur les modalités que nous avons utilisées) et l'Acte de solidarité a été approuvé. La suite a été marquée par de violentes critiques et des dissensions. Le Syndicat a subi un nombre considérable de démissions. Un syndicat rival a été créé - je n'ai jamais su combien de personnes y avaient adhéré et il a disparu discrètement au bout d'un moment. L'effort et l'aggravation en valaient-ils la peine ? Je reste convaincu qu'ils en valaient la peine. La somme économisée n'était pas énorme, mais elle était quand même considérable.

Le plus grand bénéfice pour le personnel et pour le Syndicat a été l'impact de notre action sur le Directeur général et surtout sur le Conseil d'administration. En tant que preuve concrète de l'engagement et de la loyauté du personnel envers l'Organisation, elle a renforcé la crédibilité du Syndicat, le soutien politique à l'OIT et la position du personnel face aux cyniques et aux détracteurs.

Le plan de protection de l'emploi a obtenu des résultats au-delà de nos attentes. Aucun fonctionnaire de WLT n'a été licencié. Le nombre de collègues du CE dont les contrats ont été résiliés involontairement a été limité à quatre ou cinq. L'un d'entre eux était un haut responsable politique, qui l'a pris de bonne grâce et qui, lorsque je l'ai rencontré des années plus tard, est resté amical envers l'OIT. Bien sûr, il serait erroné de revendiquer tout le mérite au Syndicat. Les actions du Comité étaient loin d'être unanimement applaudies. Pourtant, le Syndicat s'est finalement révélé être un interlocuteur crédible et respecté sur les questions touchant le personnel.

Bien qu'il s'agisse, à mon avis, de la réalisation la plus importante du Syndicat, ce n'était en aucun cas la seule. Sans entrer dans les détails, voici quelques-unes de ses réalisations au sein du BIT et, de concert avec les représentants du personnel d'autres organisations ou par l'intermédiaire de la FICSA, dans le cadre du régime commun.

a) Une plus grande attention aux problèmes du personnel de terrain et une participation accrue de ses représentants.

b) Création d'un mécanisme conjoint permettant aux collègues de faire appel des décisions d'évaluation et de classement des postes qu'ils jugent erronées.

c) Résolution d'un litige sur les salaires des agents des services généraux à Genève, marqué par une grève à l'ONU, par des négociations entre les représentants du personnel et les administrations de l'ONU et des institutions spécialisées de Genève (il s'agit d'une histoire longue et complexe comportant des éléments positifs et négatifs).

d) Adoption du système d'ajustement des pensions à deux voies après des années de négociations visant à résoudre les conflits d'intérêts entre différents lieux d'affectation, principalement New York contre Genève (je ne revendique pas ce résultat, mais les experts du Syndicat et de l'OIT engagés par le Comité ont contribué à concevoir et à promouvoir une solution à un problème insoluble).

e) Et, pour en revenir à cette réunion avec les pools de dactylographie. Une jeune Espagnole du nom de María Rosa Alarcón Andrés y a participé. Arrivée récemment de l'Espagne de Franco, elle a été déconcertée de se retrouver prise dans un mouvement de grève (quelques années plus tard, elle a elle aussi été élue au Syndicat). Ce soir-là, nous nous sommes rencontrés par hasard à l'arrêt de bus. Elle ne parlait pas encore le français et son anglais était rouillé, tout comme mon espagnol, mais nous avons tout de même réussi à communiquer. Il n'a fallu que sept ans pour que je mette à l'épreuve ma foi et quelques années de plus pour qu'elle m'accepte en mariage.