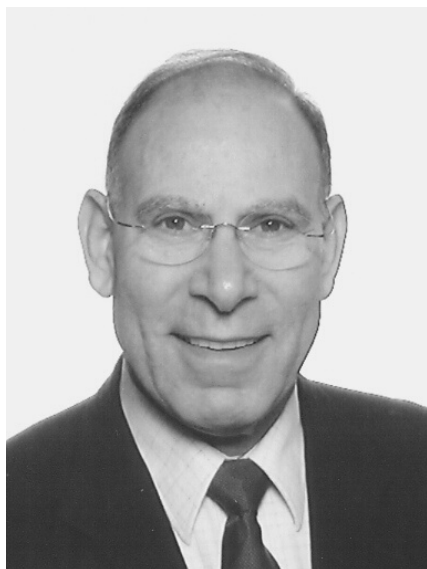


INTERVIEW

DAVID DROR,
ANCIEN PRÉSIDENT DU SYNDICAT



The ILO's first collective agreement was signed on 27 March 2000



Interview No 7

PRÉSIDENT 1999-2001

Question 1

Que représente pour vous le Syndicat du personnel de l'OIT qui fête ses 100 ans cette année?

Un Syndicat du personnel a toujours eu pour objectif de créer un monopole du pouvoir de négociation des travailleurs pour atteindre leurs objectifs collectifs. Pour moi, le Comité du Syndicat du personnel signifie une direction élue, mandatée (i) pour négocier avec l'employeur au nom des membres du Syndicat et (ii) pour signer avec l'employeur des conventions collectives contraignantes. Avant d'entrer à l'OIT, je participais à des négociations collectives au niveau national. Les conventions collectives étaient le principal moyen de déterminer les conditions des travailleurs et d'assurer la paix industrielle du pays. Lorsque je suis entré à l'OIT en 1982, j'ai été surpris par deux choses. Premièrement, le fait que de nombreux employés n'étaient pas syndiqués.

Deuxièmement, l'administration ne reconnaissait ni le Comité du Syndicat du personnel (SUC) comme partie à la négociation, ni son éligibilité à s'engager dans une négociation collective parce que le système commun déterminait les salaires et autres conditions. Il m'a fallu du temps pour réaliser que certains principes de gestion du personnel devaient être adaptés à une relation unique au sein du système des Nations unies. L'employeur immédiatement visible doit obtenir l'approbation d'une autre force, éloignée mais robuste : Le conseil d'administration et la conférence de l'OIT. En interne, l'administration de l'OIT était hostile au changement et quelque peu déconnectée des besoins. Le personnel à tous les niveaux était de plus en plus frustré par une gestion distante, corporatiste et autoritaire. Beaucoup ont observé comment certaines personnes - des GS au personnel de niveau P à D - vivaient dans une peur croissante. La peur pour leur emploi (précarité accrue), la crainte de leurs patrons (certains manipulent les évaluations annuelles des performances et d'autres sont carrément harcelés, le plus souvent en toute impunité), et l'angoisse que les griefs soient futiles (le système judiciaire interne penche en faveur de la direction). Cela a laissé certains collègues dans une grande détresse. D'autres problèmes systémiques, comme l'égalité des sexes, n'ont été abordés que du bout des lèvres. J'ai été convaincu que le Syndicat du personnel avait le rôle de redresser nombre de ces torts par des changements systémiques

Question 2

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 ?

J'étais convaincu qu'un Comité de confiance et proactif était bénéfique pour le personnel et la direction, donc pour l'Organisation. J'ai été président pendant deux ans, de décembre 1999 à décembre 2001. J'ai ensuite continué à présider le Comité de négociation paritaire (CNP) (qui conduisait les négociations collectives) pendant l'année 2002 et jusqu'à ma retraite le 31.3.2003, à la demande de Mike Shone, qui m'a succédé à la présidence du Comité. Ma motivation était de déplacer l'attention du Comité des cas personnels vers les questions systémiques. Je savais que la position politique, financière et opérationnelle de l'OIT dépendait du respect des principes. Je savais aussi que le Bureau bafouait (au moins en partie) en interne. L'OIT, qui était censée fournir les conditions de la meilleure fonction publique de ses États membres, ne le faisait pas. Le Comité a dénoncé l'OIT pour avoir fait obstruction à la mise en œuvre de l'un de ses principes fondamentaux, à savoir la reconnaissance du droit des syndicats - et de la responsabilité des employeurs - à s'engager dans des négociations collectives. Mais cet argument n'a eu de poids que tant que nous avons gardé une position morale élevée. Certains d'entre nous avaient la conviction que nous pouvions l'emporter. Je me souviens encore de l'impact du (feu) Ditiro Saleshando, qui a levé ses deux bras, dont l'un sans la main qu'il avait perdue dans un accident de travail au Botswana, en hurlant "Je voterai avec mes deux mains et mes deux pieds" pour les résolutions demandant au Conseil d'administration de faire pression en faveur de la négociation collective au sein du Bureau. Ou encore la réunion avec le Bureau du conseiller juridique me reprochant d'utiliser le courrier électronique du BIT pour envoyer des messages à l'ensemble du personnel. Affronter la DG et le Conseil d'administration a demandé le courage de résister aux menaces (et l'intégrité de repousser les offres) et une préparation méticuleuse de chaque rencontre. Surtout, il a fallu que l'ensemble du Comité soit sur un terrain moral. Trois mois après le début de notre mandat, nous avons commencé à voir des résultats.

L'ensemble du Comité a été revigoré pour élargir le champ d'action. Pendant mon mandat de président (et de président du CCM), le Comité a signé de nombreuses conventions collectives. Ces accords ont confirmé que nous étions un syndicat innovant, flexible et coopératif. Nous avons posé un jalon pour l'ensemble du système des Nations unies en démontrant que les négociations avec un syndicat menaient à une solution gagnant-gagnant. Le DG Juan Somavia pouvait se tenir debout, et son Syndicat du personnel se tenait plus haut. Lorsque le SG Kofi Annan a visité l'OIT en 2001, je lui ai remis un exemplaire de nos conventions collectives et l'ai invité à faire de même au Secrétariat des Nations unies et dans d'autres agences spécialisées. Le Comité a également participé à la mise en œuvre de l'AC et a obtenu rapidement des résultats tangibles. Nous avons également fait pression avec succès pour régulariser de nombreux contrats précaires. Notre succès dans la modification du statut du personnel a conduit à la création du Bureau du Médiateur et à la nomination de la première médiatrice, qui a contribué à soulager de nombreux points douloureux au sein du Bureau. À mon avis, les deux réalisations les plus significatives du Syndicat du personnel de l'OIT au cours du centenaire ont été la création de la CAPS en tant que fonds mutuel en 1922 et les conventions collectives à partir de 2000. J'ai eu le privilège de signer la première convention collective au nom du Comité. Pendant ces deux années, l'équipe de rêve comprenait plus de vingt personnes. Avec mes remerciements, je me souviens du Secrétariat efficace dirigé par Brigitte Pillonel et Neleke/Johana van Rijn.



Question 3

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

Ce qui importe le plus, c'est que les gens - dont certains que nous n'avions jamais rencontrés auparavant - se sentent à l'aise pour rencontrer les membres du CUS, soulever des questions et demander des conseils ou des solutions. J'étais conscient que certaines personnes se méfiaient de ma nationalité. Pourtant, j'ai développé d'excellentes relations de travail (et dans certains cas même une amitié) avec certaines de ces personnes. Par exemple, Basharat Ahmad du Pakistan (il m'a apporté un chapeau de leader pachtoune quand il est venu participer à notre première session de négociation). Ou encore Walid Hamdan et d'autres personnes du Bureau de l'OIT pour les États arabes à Beyrouth. J'ai toujours parlé de manière spécifique à mes pairs et au pouvoir et j'ai dû être mieux préparé que les interlocuteurs représentant l'administration. L'anecdote dont je me souviens s'est produite le 9 septembre 2001. Ce jour-là, j'avais un rendez-vous à 15 heures. Au téléphone avec New York, j'ai essayé d'obtenir des informations de première main sur la nébuleuse qu'un attentat avait eu lieu dans le centre de Manhattan. Je n'ai reçu aucune réponse du bureau de liaison de l'OIT. Lorsque mon collègue est arrivé, je lui ai demandé d'appeler un parent à New York, mais cet oncle n'a pas répondu. Je me souviens avoir dit à mon collègue que nous étions témoins d'un événement qui allait changer le monde à jamais.

Question 4

Quels sont les 2 défis et les 2 grands succès auxquels vous avez été confrontés au cours de votre mandat ?

Le plus difficile a été de convaincre le personnel d'adhérer à l'Union. C'était important car la légitimité des CUS dépend d'un soutien massif de la base. Pendant mon mandat au sein du CUS, nous avons tenu plusieurs grandes réunions pour solliciter des avis, rendre compte des réalisations et expliquer les modalités de mise en œuvre. En plus des réunions au siège, nous avons organisé la première réunion mondiale des représentants du personnel de terrain des bureaux de l'OIT dans le monde (Genève, 13-17 août 2001).

Le "face-à-face" a toujours apporté un changement positif. Un autre problème était de maintenir des relations cordiales avec l'administration alors même que la CUS menait une position de négociation déterminée à la table des négociations. Alan Wild, le directeur des ressources humaines, pouvait comprendre que des négociations exigeantes étaient différentes de l'hostilité personnelle. Mais de nombreux directeurs principaux étaient beaucoup moins doués pour ce genre de nuances. Certains ont considéré notre position de négociation comme un affront personnel et ont fait preuve d'hostilité (pendant et en dehors des réunions de négociation), ce qui n'a fait qu'enhardir notre camp et a rendu les compromis plus difficiles.

Question 5

Pour conclure, que diriez-vous de la motivation des nouveaux venus à l'OIT et en particulier des jeunes à rejoindre le Syndicat du personnel de l'OIT?

Je dirais que l'adhésion à un syndicat est assimilable à la sécurité sociale et à l'assurance maladie : plus les gens s'inscrivent, plus le système est solide. Plus nous voyons qu'il aide les autres, plus nous sommes disposés à y adhérer, même lorsque nous n'en avons pas besoin. Plus on reste longtemps dans le système, plus on a de chances d'en bénéficier. Je voudrais expliquer aux nouveaux fonctionnaires et rappeler aux fonctionnaires en service qu'en tant qu'employés de l'OIT, nous renonçons au droit d'invoquer le système judiciaire national pour obtenir une protection juridique. Seules les règles internes sont importantes. Et la CUS a une position plus solide dans les processus internes que n'importe quel individu. Enfin, je voudrais rappeler aux jeunes que l'OIT ne peut pas protéger son personnel de terrain aussi efficacement aujourd'hui que par le passé. Le système des Nations unies n'a plus l'auréole de l'avant-garde supranationale du bien-être et de la justice planétaires. (Pensez à l'atteinte à la réputation du "pétrole contre nourriture", aux scandales sexuels des Nations unies sur le maintien de la paix ou aux politiques néolibérales sur le "travail décent"). Nous devons donc nous serrer les coudes pour renforcer notre capacité à repousser les critiques et à maintenir la mission de l'OIT. En adhérant à la CUS, les jeunes peuvent former le seul organisme bénévole qui encourage toutes les formes de solidarité.