

Allocution du Président du Conseil du Personnel, M. Guy Avognon, à la 68^{ème} Session du Comité Exécutif du HCR, Genève, 5 Octobre 2017

Mme la Présidente,

M. le Haut-Commissaire,

Distingués Délégués,

Mesdames et Messieurs,

Je prends la parole devant vous cet après-midi pour partager un certain nombre de points de vue et de préoccupations du personnel du HCR qui, partout dans le monde, y compris dans les régions les plus reculées de la planète, donne le meilleur d'eux-même pour aider les personnes relevant du ressort de l'organisation.

Tout d'abord, j'aimerais vous remercier, Madame la Présidente, pour votre leadership au sein du Comité Exécutif au cours de l'année écoulée. Je présente également mes félicitations aux nouveaux membres élus du Comité exécutif.

Obligation de responsabilité envers le personnel

Permettez-moi de commencer mon propos sur une note positive en exprimant notre appréciation pour les efforts actuellement consentis par le HCR dans des initiatives visant à améliorer le devoir de protection de l'organisation envers son personnel, en particulier dans des environnements de travail difficiles. La sécurité et le bien-être du personnel du HCR étaient, et demeureront la priorité et le souci du Conseil du personnel et nous ne pouvons qu'être heureux de constater que le HCR joue un rôle de premier plan dans le système commun des Nations Unies pour veiller à ce que nous sortions des sentiers battus quand il s'agit d'assurer un plus grand devoir de responsabilité envers le personnel national et international qui risquent quotidiennement leur vie dans la le cadre de l'exercice de leur fonction.

La nouvelle politique de recrutement et d'affectation

Je prends également note de l'objectif déclaré du Haut-Commissaire de rationaliser la gestion des ressources humaines au sein du HCR, un objectif qui a été récurrent au cours des dernières années, sans donner nécessairement les résultats escomptés. Dans ses remarques introductives, il a cité en particulier la politique de recrutement et d'affectations récemment adoptée et qui vise à «assurer une main-d'œuvre souple et hautement qualifiée ayant le bon profil, les compétences et l'expertise, et promouvoir davantage l'inclusion, la diversité et l'équité entre les sexes». Bien que le personnel apprécie le processus de consultation qui a précédé son adoption, beaucoup craignent que la politique n'offre pas suffisamment de garanties pour le développement de carrière du personnel qui se trouve au premier plan de la

prestation de services aux personnes concernées et qui doit constamment s'inquiéter de perdre leur emploi, en raison de la marge de manœuvre accrue que la politique donne aux managers dans le recrutement de leurs collaborateurs. Bien que nous soyons tous d'accord pour dire que l'organisation a toujours besoin de nouvelles compétences pour sa survie, un mécanisme de suivi adéquat est nécessaire pour la mise en œuvre appropriée de la nouvelle politique de recrutement et d'affectation afin d'éviter que le personnel actuel ne soit laissé pour compte.

Révision des dispositions contractuelles pour le personnel

Monsieur le Haut-Commissaire, lorsque vous avez pris vos fonctions au début de l'année dernière, nous avons attiré votre attention sur la nécessité de revoir la politique des contrats du HCR. Votre réponse a été que la révision de la politique de recrutement et d'affectation était votre priorité. Maintenant que cette politique a été adoptée, nous considérons que l'un de vos prochains objectifs devrait être d'adopter une politique de contrats qui tienne compte des aspirations fondamentales du personnel à la stabilité et à la sécurité d'emploi, tout en répondant à la nécessité d'ajuster la main-d'œuvre aux besoins de l'organisation. Nous savons que cela est réalisable et nous sommes prêts à travailler avec vous pour atteindre cet objectif dans l'intérêt mutuel de l'organisation et de son personnel.

Conditions de service du personnel

Le personnel du HCR est parmi les plus dévoués humanitaires au monde. Plus de 82% d'entre eux travaillent dans certaines des régions les plus dangereuses et les plus éloignées du monde.

Pourtant, le personnel est profondément préoccupé par l'érosion constante et implacable de ses droits et conditions de service sous la pression des états membres. Au cours des cinq dernières années, pratiquement toutes les nouvelles politiques et décisions prises dans le cadre du système commun des Nations Unies se sont avérées moins inclusives et moins favorables au personnel qu'auparavant. Il y a eu un changement clair vers la limitation, la réduction ou l'affaiblissement des droits du personnel et des conditions de service. Tout cela arrive à un moment où le personnel est amené à travailler dans des endroits toujours plus difficiles et dangereux, souvent aux dépens de la vie familiale.

Les points ci-dessus semblent refléter un changement de paradigme vers moins de transparence dans les processus décisionnels des organes tels que la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) chargée de réglementer nos conditions de service.

Le personnel du HCR reconnaît la nécessité pour la CFPI de jouer son rôle d'évaluation et de réglementation des conditions d'emploi du personnel de manière transparente, avec les méthodologies généralement acceptées dans le domaine, afin d'assurer une juste rémunération, une prévisibilité et une stabilité à long terme. Malheureusement, le personnel a progressivement perdu confiance dans la CFPI.

Il y a quelques années, nous avons déploré les décisions prises pour réduire les avantages du personnel, les plus affectés étant les collègues qui travaillent dans des lieux d'affectation les plus reculés, ce qui affecte également la capacité de l'organisation à attirer le personnel dans ces endroits. En outre, la CFPI, qui normalement devrait effectuer des analyses objectives du coût de la vie sur la base de méthodologies éprouvées, semble avoir adopté une approche visant à réduire la rémunération du personnel en manipulant délibérément les résultats de ses enquêtes sur les salaires, apparemment sous la pression des pays membres. Elle a récemment rejeté un examen par ses pairs des lacunes de ses enquêtes récentes dans un certain nombre de pays.

Au vu de ce qui précède, le personnel du HCR, comme d'autres membres du personnel de l'ONU, remet en question l'intégrité et la responsabilité de la CFPI et s'inquiète de ce que cet organe agisse plus comme une entité politique qui est totalement déconnectée de la réalité sur le terrain. Ces inquiétudes sont davantage amplifiées par les graves déséquilibres en matière d'âge et de genre au sein de la Commission, contrairement aux principes proclamés des Nations Unies.

C'est la raison pour laquelle nous saisissons l'occasion offerte par cette tribune pour vous sensibiliser sur l'impact négatif des décisions opaques de la CFPI sur le moral du personnel. À titre d'exemple, il a été récemment signalé que 53% des travailleurs de l'ONU font l'objet d'une augmentation du stress et de l'anxiété sur le lieu de travail, ce qui entraîne des journées de travail perdues et coûte à l'ONU jusqu'à 11 millions de dollars par jour! Un tel montant dépasse de loin les gains et les économies que la CFPI essaie de faire grâce à l'érosion injustifiée de nos conditions de service, car elles alimentent davantage le stress et nous trouvons important d'attirer votre attention sur cette question.

Distingués délégués, Mesdames et Messieurs, permettez-moi de vous rappeler que les membres du personnel du HCR proviennent de vos pays respectifs. Lorsque vous envoyez vos propres citoyens pour servir à l'étranger, j'imagine que vous vous assurez que leur sécurité, leur bien-être, leurs conditions de travail et leurs droits sont protégés. Pourquoi vos ressortissants travaillant pour le HCR et l'ONU seraient-ils traités différemment? Je laisse cette question à votre appréciation.

Telles sont les quelques préoccupations que nous avons décidé de porter à votre connaissance, avec l'espoir que vous nous aiderez à les transmettre aux organes compétents, y compris aux décideurs dans vos pays respectifs.

Je vous remercie de votre attention.

Guy Avognon