



ONZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Rapports de la Commission
du programme, du budget et
de l'administration****Deuxième rapport: questions de personnel*****Table des matières***

	<i>Page</i>
I. Déclaration du représentant du personnel.....	1
II. Composition et structure du personnel	3
III. Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines: mise à jour	7
IV. Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale	14
V. Questions relatives aux pensions	15
a) Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies....	15
b) Premier rapport supplémentaire: nominations au Comité des pensions du personnel du BIT	15
VI. Autres questions de personnel	16
a) Mesures exceptionnelles concernant la résiliation d'engagement par consentement mutuel.....	16
b) Composition du Tribunal administratif de l'OIT	17
VII. Autres questions.....	17

1. La Commission du programme, du budget et de l'administration s'est réunie les 16 et 22 mars sous la présidence de M. Amorim (gouvernement, Brésil; Président du Conseil d'administration). Le rapporteur était M. Willers (gouvernement, Allemagne).

I. Déclaration du représentant du personnel

2. Le Président du Comité du Syndicat du personnel a déclaré que dans la réorganisation du Bureau – qui s'est poursuivie de manière ininterrompue pendant près de deux ans – le Syndicat du personnel a noté certains signes tout à fait positifs mais que d'autres sont préoccupants et nécessitent des mesures correctives de la part du Bureau. L'aspect le plus positif de la réorganisation – et celui qui traduit l'une des valeurs fondamentales de l'OIT – a été l'élargissement du droit de négociation collective au cadre interne des relations professionnelles du Bureau. Le Syndicat est heureux et reconnaissant que le Conseil d'administration ait appuyé ce processus. Les négociations collectives sont utiles à l'OIT, tant parce qu'elles améliorent les relations entre le personnel et la direction que parce qu'elles donnent à l'OIT un visage humain parmi les autres institutions des Nations Unies. Au cours de la dernière session du Conseil d'administration, au mois de novembre 2000, on a pu remarquer que l'OIT est maintenant considérée comme un modèle de meilleures pratiques dans le cadre du système des Nations Unies. Toutefois, si ce processus se présente bien de manière générale, le Syndicat n'en demeure pas moins préoccupé par le fait qu'il n'a pas été en mesure d'obtenir l'engagement de la part de la direction qu'elle accepte de discuter une fois par an avec le Syndicat du personnel de la stratégie de formation du personnel. Le Syndicat a par ailleurs invité le Bureau à signer un accord collectif sur le plan de développement personnel qui attend d'être signé depuis plus d'un mois, c'est-à-dire depuis la fin des négociations. En ce qui concerne la mise en œuvre des accords collectifs, le Syndicat du personnel et le Département du développement des ressources humaines ont déployé des efforts concertés, dont beaucoup sont évoqués dans le rapport présenté à cette session du Conseil d'administration. A l'instar des parties signataires, le Conseil d'administration est en mesure de contribuer à la pleine réussite de ce processus de changement. Ainsi, par exemple, la formation du personnel dépend de son bon vouloir d'allouer des fonds à cette fin.
3. Dans l'intervention du Syndicat lors des 277^e et 279^e sessions du Conseil d'administration, l'attention avait été attirée sur le fait que, jusqu'à présent, la plupart des aptitudes spécifiques utiles au sein du BIT avaient été acquises de manière empirique. Or l'acquisition de compétences spécifiques – par exemple dans les domaines de l'abolition du travail des enfants, de l'élargissement de la protection sociale dans le secteur informel ou de la promotion du dialogue social – par un tel processus n'est pas la façon la plus efficace de procéder. La formation est reconnue comme étant un investissement qui donne d'excellents résultats en termes d'efficacité du personnel. Depuis des années, le BIT affirme que son atout principal est son personnel; or le Bureau consacre beaucoup moins de ressources à la formation de chaque membre du personnel que d'autres organisations (qui se sont montrées beaucoup moins éloquentes dans la reconnaissance du rôle de leur personnel) et moins, par exemple, que le gouvernement fédéral des Etats-Unis, la Commission européenne ou les services de la fonction publique en France ou en Allemagne. Le succès du nouveau plan de développement du personnel et de la démarche adoptée dans son ensemble dépend largement de la formation. Par conséquent, le Syndicat du personnel pense que le BIT devrait consacrer de 2 à 5 pour cent de son budget à la formation. Il espère que le Conseil d'administration traduira dans les faits l'importance qu'il attache à la formation lorsqu'il fixera l'enveloppe budgétaire allouée à ce poste dans le prochain programme et budget. En outre, la formation du personnel facilitera le processus de réorganisation.

4. Concernant les amendements à l'article 13 des Règles de gestion financière examinés lors de la présente session, le Syndicat est d'avis que l'utilisation des fonds publics doit être suivie de très près et que le personnel peut y contribuer en attirant l'attention sur toute pratique contestable. Le personnel, les mandants et les clients de l'OIT tireraient tous profit d'une culture de la transparence. Diagnostiquer et résoudre les problèmes avant que la situation ne dégénère est non seulement souhaitable mais plus efficace. Tout un chacun souhaite que disparaisse la culture de dissimulation et de vindicte qui empoisonne certaines organisations et désire que les dénonciations d'abus soient accueillies de manière plus positive dans la mesure où elles se révèlent aussi efficaces que des audits classiques tout en étant beaucoup moins onéreuses. Toutefois, la pratique de la dénonciation d'abus ne peut être mise en œuvre que lorsque les membres du personnel auront le sentiment qu'ils peuvent y recourir sans s'exposer à des représailles et que le Bureau ne sera pas à la fois juge et partie. Cette garantie est prévue dans l'Accord collectif sur une procédure de règlement des différends, signé en septembre 2000. Le Syndicat a déjà fait part de ses réserves sur les propositions d'amendement à l'article 13 des Règles de gestion financière concernant la dénonciation d'abus car il considère que le libellé proposé va à l'encontre de ses intentions comme de l'esprit et de la lettre des dispositions correspondantes du Règlement du personnel approuvées par le Conseil d'administration en novembre 2000. Le Syndicat s'insurge contre les menaces implicites de sanctions à l'encontre de membres du personnel mettant en doute la légalité de certaines pratiques sur le lieu de travail. Par ailleurs, dans le meilleur intérêt de l'OIT, la disposition relative à la dénonciation d'abus devrait garantir une séparation entre juges et parties, et le Syndicat considère que cela ne sera possible que par la saisine du médiateur.
5. Le programme et budget proposé pour l'exercice 2002-03 contient certains changements relatifs aux priorités et aux activités de l'OIT. L'adoption d'une croissance zéro signifie que certains domaines d'activité bénéficieront de plus de ressources, alors que d'autres en recevront moins. Cela aura inévitablement des conséquences sur l'organisation du travail et les conditions de travail du personnel. A titre d'exemple, une réorganisation a eu lieu en vue d'instituer des pratiques de travail plus souples pour les travaux d'impression au BIT, afin de créer «un flux de travail amélioré et de nouvelles technologies» pour ce qui est des services de relations, de réunions et de documentation et pour «développer davantage et mieux utiliser les technologies de l'information» dans le domaine des publications. On trouve de nombreux autres exemples dans les documents présentés au Conseil d'administration. Le Syndicat considère que, dans ce cas comme dans d'autres cas, le souci principal devrait être d'améliorer la qualité des services offerts aux mandants tout en améliorant les conditions de travail. Toutefois, il ne faut pas supposer que l'externalisation et l'automatisation soient meilleures, moins onéreuses et dans l'intérêt de l'OIT.
6. L'indépendance de l'Organisation est fonction, en partie, de la stabilité de son personnel, une condition depuis longtemps reconnue comme étant fondamentale pour garantir l'intégrité, l'impartialité et l'indépendance des fonctionnaires. Si une idéologie différente venait à prévaloir, qu'est-ce qui empêcherait le Bureau de remettre à des juristes privés à l'extérieur toutes les tâches relevant du mécanisme de surveillance de l'application des normes internationales du travail? Des signes de ce glissement indésirable apparaissent déjà dans la manière dont de nombreux membres du personnel sont recrutés en dehors du cadre de référence qu'offre le Règlement du personnel, bien qu'ils travaillent sur des activités essentielles pour l'OIT. Les valeurs promues par l'OIT doivent être le fondement de son action dans le monde et de ses relations avec son propre personnel. Ce qui peut sembler utile à court terme risque à long terme d'être une importante source de tensions, de surcoûts et de perte d'efficacité.
7. Par conséquent, le Syndicat demande que le personnel soit partie prenante dans toute réorganisation et s'oppose à l'utilisation sur le long terme de contrats à court terme et autres contrats précaires. La réorganisation signifie également que le personnel doit

pouvoir mieux travailler et les individus travaillent toujours mieux lorsqu'ils savent où ils sont, pour qui ils travaillent et ce que l'on attend d'eux. Certains membres du personnel se sont demandé pendant des mois à quelle unité ils appartenait. On a pu constater dans certains cas que des unités qui étaient censées avoir été absorbées par d'autres unités, voire externalisées, continuaient en fait à fonctionner comme par le passé: certains exemples figurent dans les documents soumis à la présente session du Conseil d'administration.

8. Dans certains cas aussi, les responsables n'ont pas consulté le personnel avant de procéder à des changements et ont agi au contraire d'une manière autoritaire et unilatérale, qualifiée dans la maison de «réorganisation par intimidation». Ce problème a déjà été signalé au Comité de négociation paritaire. Il a été porté à l'attention du Syndicat que des consultants, dont les honoraires s'élèvent à des centaines de milliers de dollars, se sont vu remettre les conclusions auxquelles ils devaient parvenir en même temps que la définition de leurs mandats et qu'apparemment ces mandats ne faisaient pas état de la spécificité de la fonction publique internationale. Le Syndicat se demande si tous ceux qui sont responsables de la réorganisation du Bureau tiennent compte du fait que le Directeur général a exprimé le souci que celle-ci soit équitable et efficace et que tous les membres du personnel soient partie prenante du processus. Il souhaite réaffirmer sa conviction qu'il est de l'intérêt de tous que le personnel soit parfaitement informé et participe pleinement et équitablement à ce processus de réorganisation.
9. Le rôle du Syndicat est de veiller à ce que les conditions de travail soient protégées et améliorées. Il souhaite également accroître l'efficacité et la productivité. Le Syndicat estime que la ressource la plus précieuse du BIT c'est l'intelligence et l'engagement de son personnel qui ne pourront que s'améliorer dans un climat d'équité et de transparence. Le Syndicat reconnaît que la réorganisation, la modernisation et l'amélioration des techniques de l'information sont nécessaires, mais pas au détriment des droits du personnel.
10. Compte tenu des répercussions importantes qu'elles ont sur les relations entre la direction et le personnel, l'orateur espère que le Conseil d'administration examinera les propositions du Syndicat sur la dénonciation d'abus et invitera le Bureau à veiller à ce que le processus de changement se déroule de manière équitable, transparente et efficace en tenant compte au même titre des priorités fixées par le Conseil d'administration, de la nécessité de garantir l'indépendance de la fonction publique internationale et des principes du droit du travail que l'OIT défend dans le monde entier. Le Syndicat invite également le Conseil d'administration à considérer qu'une augmentation des allocations budgétaires affectées à la formation du personnel constitue un investissement pour l'avenir du Bureau et de son personnel.

II. Composition et structure du personnel (Dixième question à l'ordre du jour)

11. La commission était saisie pour information d'un document¹ du Bureau sur la composition et la structure du personnel.
12. M. Blondel, s'exprimant au nom des membres travailleurs, s'est d'abord prononcé sur la déclaration du représentant du Syndicat. Il fait part de sa préoccupation devant le fait que des accords collectifs avaient été signés, mais apparemment pas appliqués. Il s'est inquiété de ce que le Bureau ne met pas en pratique ce qu'il demande aux autres de faire. En ce qui concerne le document sur la composition et la structure du personnel, M. Blondel a

¹ Document GB.280/PFA/10.

formulé des observations sur le nombre de fonctionnaires détenant des contrats de durée déterminée (1 381) par rapport à ceux qui détiennent un contrat permanent (878). Il a jugé cette situation insatisfaisante. En 1999, 166 fonctionnaires s'étaient vu attribuer des contrats de durée indéterminée. Il est indiqué dans le document à l'étude que seulement 16 contrats de ce type ont été octroyés. Par contre, et cela est un peu plus positif, M. Blondel a souligné une augmentation du pourcentage de femmes parmi les fonctionnaires. C'est une tendance qu'il faut amplifier. En outre, ces chiffres correspondent aux fonctionnaires permanents. Les membres travailleurs aimeraient disposer de statistiques analogues concernant les fonctionnaires ayant un contrat de durée déterminée. Des précisions sont requises sur les chiffres budgétaires concernant les services contractuels qui sont en augmentation pour le budget 2002-03. Les membres travailleurs souhaiteraient avoir une définition de ce que l'on entend par services contractuels pour mieux comprendre quels membres du personnel sont concernés. Revenant à deux autres points soulevés par le représentant du Syndicat en ce qui concerne l'externalisation de certaines activités, les membres travailleurs ne sont pas favorables à une politique d'externalisation systématique des services. En ce qui concerne la notion de médiation, ils demandent des précisions pour savoir comment cela va fonctionner et quand. Concernant la formation, les membres travailleurs ne pensent pas qu'elle devrait être financée par des ressources extrabudgétaires. La formation ne doit pas se limiter au siège mais concerner également le personnel sur le terrain. Une partie du budget ordinaire doit donc être consacrée aux activités de formation. La Commission du programme, du budget et de l'administration devrait examiner la proportion du budget devant être allouée à ces activités. Cela rentre dans une formule traditionnelle qui s'appelle l'emploi décent, dans le sens le plus générique.

13. M. Marshall, s'exprimant au nom des membres employeurs, a pris note du document du Bureau. Il a demandé des informations sur le nombre moyen de postes vacants en règle générale. Il a demandé également des informations sur le nombre et la répartition des consultants employés par l'Organisation, car ces indications ne figurent pas sur la liste du personnel présentée dans ce rapport.
14. Le représentant du gouvernement du Soudan a fait référence au fait que son pays figure sur la liste des pays non représentés dans les postes non linguistiques à compter du 31 décembre 2000. Il a demandé ce qui va se passer en ce qui concerne les pays, en particulier le Soudan, qui ont présenté des candidats mais dont aucun n'a été retenu.
15. Le représentant du gouvernement de la Trinité-et-Tobago a fait également référence à la liste des pays non représentés dans les postes non linguistiques et a demandé qu'un complément d'information soit apporté dans les prochains rapports sur les Etats bénéficiant d'une représentation adéquate, plus qu'adéquate et inadéquate.
16. Le représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite a remercié le Directeur général de l'excellent document présenté et souscrit aux observations faites par d'autres collègues en ce qui concerne les pays non représentés dans l'Organisation. Il a noté également le fait que Bahreïn est le seul pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG) à être représenté dans l'Organisation. Il a demandé au Directeur général de prendre en considération des ressortissants d'autres pays du CCG et d'autres pays arabes.
17. Le représentant du gouvernement de la République de Corée a fait observer qu'en 2000 un nombre plus important de fonctionnaires ressortissants de pays surreprésentés ont été recrutés que de pays sous-représentés. Il pense donc que le Bureau doit concentrer ses efforts sur la recherche de personnes qualifiées originaires de pays sous-représentés. Il a demandé ensuite quelle est la stratégie adoptée par le Bureau pour équilibrer la répartition géographique des membres de son personnel.

18. Le représentant du gouvernement de la Jamahiriya arabe libyenne a souligné le fait que l'OIT, qui a pour mandat de veiller au respect des normes du travail dans le monde entier, devrait être un modèle pour les organisations de travailleurs dans le monde entier. Il a donc jugé préoccupant d'entendre le représentant du personnel formuler un certain nombre d'observations critiques sur la situation au sein du Bureau. Il partage l'avis de certains des orateurs précédents quant au fait que tous les pays devraient être représentés dans l'Organisation et participer à la mise en œuvre de ses programmes. Mais il est nécessaire d'assurer une répartition équilibrée et juste des postes au sein du Bureau pour qu'aucune pratique discriminatoire ne soit reprochée à l'Organisation. Celle-ci doit mettre un point d'honneur à ne pas appliquer deux poids deux mesures et sauvegarder sa spécificité.
19. Le représentant du gouvernement des Emirats arabes unis a remercié le Bureau de la préparation du document. Il a rappelé que les Etats membres du Conseil de coopération du Golfe sont manifestement sous-représentés et a demandé qu'il soit remédié à cet état de fait à l'avenir.
20. Le représentant du Directeur général (M. Wild, directeur du Département du développement des ressources humaines) a répondu aux questions soulevées par les divers membres de la commission. Reprenant les questions soulevées par M. Blondel et par le représentant du gouvernement de la Jamahiriya arabe libyenne après la présentation du représentant du Syndicat (M. Dror), M. Wild a dit qu'il fallait s'attendre à ce que le Comité du Syndicat du personnel concentre ses observations avant tout sur les questions qui préoccupent le personnel. La coopération entre le Département du développement des ressources humaines et le Syndicat du personnel s'est soldée par un certain nombre d'avancées, et M. Wild s'est hasardé à dire que, globalement, les relations avec le personnel au Bureau sont meilleures qu'elles ne l'ont jamais été auparavant. Il a rappelé que quatre accords collectifs sont en cours de mise en œuvre et que la discussion du document concernant la stratégie en matière de ressources humaines contribuera à renforcer ce processus. Un cinquième accord collectif, traitant des plans de développement personnel, est en passe d'être signé. Cela prend plus longtemps que le Comité du Syndicat du personnel ne le voudrait, mais cela ne signifie pas qu'il n'y a pas d'accord ou que le Bureau n'est pas déterminé à développer la formation. Cela signifie simplement que la réflexion sur les termes du projet d'accord prend plus longtemps du côté de l'administration, ce retard étant dû aux pressions qui accompagnent les travaux associés à la session du Conseil d'administration.
21. Répondant aux autres points soulevés par le représentant du Syndicat du personnel, M. Wild a abordé la question de la formation. Il a indiqué que le budget dont son département disposera à cette fin au cours de la prochaine période biennale sera sensiblement le même que pour l'exercice 2000-01. Il est donc nécessaire de travailler plus efficacement dans le cadre de ce budget. A cet égard, le Département du développement des ressources humaines s'efforce de réorienter des ressources jusqu'ici consacrées aux travaux administratifs courants vers des domaines centrés sur le renforcement des capacités techniques du Bureau. Cela signifie qu'il faudra envisager un certain nombre d'options, y compris l'externalisation de certains types de travaux.
22. M. Wild a indiqué que le Bureau envisage aussi l'externalisation comme une approche possible pour le traitement de certaines fonctions administratives et fonctions connexes dans plusieurs départements, comme l'organisation des voyages, la gestion et le traitement de divers types de demandes de remboursement et l'enseignement des langues. L'externalisation des fonctions liées au mandat fondamental de l'OIT n'est pas envisagée. Il n'y a pas de mantra de l'externalisation au Bureau. Si la qualité et le coût des services fournis par le Bureau ne peuvent être améliorés par ce moyen, cette voie ne sera pas explorée. M. Wild a confirmé que le Bureau fait tout ce qu'il peut pour améliorer les

consultations avec le personnel lorsqu'une externalisation est envisagée et pour l'associer aux discussions.

- 23.** A propos des observations du représentant du personnel concernant le recrutement de personnel auquel le Statut du personnel se s'applique pas et les emplois précaires au Bureau, il a rappelé qu'au cours des dix-huit derniers mois le Bureau a beaucoup fait pour réduire le nombre des membres du personnel qui se trouvent dans une situation précaire et que la question soulevée par M. Dror concerne spécifiquement des personnes qui travaillent pour l'IPEC et pour le Programme focal pour la promotion de la Déclaration. Le financement de la plupart des projets est limité dans le temps, et le Bureau a toujours eu pour habitude d'employer le personnel nécessaire seulement pendant la période pendant laquelle le financement est disponible. Il y a deux faits nouveaux, à savoir que le document sur la stratégie en matière de ressources humaines préparé pour cette session du Conseil d'administration propose l'adoption par le Bureau de la catégorie des fonctionnaires des services organiques recrutés sur le plan national, ce qui régulariserait la situation d'un certain nombre de membres du personnel de l'IPEC, et que la question du financement des projets (c'est-à-dire la question de savoir s'ils sont financés à l'aide du budget ordinaire ou de ressources extrabudgétaires) est directement liée au type de contrat dans le cadre duquel le personnel est engagé. Les projets comme l'IPEC et le Programme focal sur la Déclaration sont de grands projets à long terme, et on peut se demander s'il faut continuer à engager une grande partie de leur personnel dans le cadre de contrats de courte durée. C'est là une question qui est à l'examen au Bureau.
- 24.** Répondant aux questions de M. Blondel, M. Wild a indiqué que tous les accords collectifs passés entre les parties sont en cours de mise en œuvre. Quant à la question de savoir pourquoi le document GB.280/PFA/10 fait apparaître une diminution du nombre de contrats sans limitation de durée en 2000 par rapport à 1999, il a indiqué que la réponse est à chercher dans les dates limites de l'exercice de titularisation annuel, en ce sens que l'exercice pour 2000 n'a pas été achevé avant février 2001 et que les données correspondantes n'ont donc pas été incluses dans le document. En conséquence, les données pour 2001 feront apparaître un nombre disproportionnellement élevé de membres du personnel passant d'un contrat de durée déterminée à un contrat sans limitation de durée. La situation des femmes au Bureau – un autre point qui a suscité des questions de la part de M. Blondel – s'est renforcée globalement au cours des douze mois écoulés. Le tableau 5 du document GB.280/PFA/10 indique que le nombre de femmes dans la catégorie des services organiques a augmenté. Dans le cadre de cette augmentation globale, leur nombre a diminué au niveau des grades inférieurs et augmenté au niveau des grades supérieurs. Bien que leur nombre total à ce dernier niveau ne soit pas aussi élevé que le Bureau le souhaiterait, il y a une tendance qui va dans la bonne direction. Toutefois, pour changer véritablement la situation, il faudrait qu'à l'avenir le Bureau, sur dix nouvelles recrues, engage six femmes et quatre hommes. C'est là la cible que le Bureau se propose d'atteindre (en 2000, cette proportion était de six hommes pour quatre femmes, ce qui a représenté une amélioration par rapport à l'année précédente où cette proportion était de sept hommes pour trois femmes). En ce qui concerne la question des services contractuels, M. Wild s'est engagé à fournir une réponse pendant la discussion ultérieure à la commission sur le document consacré à la stratégie en matière de ressources humaines. Il a indiqué que la mise en place de l'élément médiation de la nouvelle procédure de règlement des différends progresse de façon satisfaisante. Un appel de candidatures a suscité plus de 80 réponses de personnes intéressées. Douze membres du personnel suivent actuellement un programme de formation pilote, et un autre programme de ce type commencera prochainement. Un programme de formation destiné au personnel des bureaux extérieurs commencera plus tard cette année. Ainsi, une quarantaine de membres du personnel seront formés et prêts à assumer leurs nouvelles responsabilités dans un avenir relativement proche.

25. M. Wild est passé ensuite aux questions soulevées par M. Marshall. Il a indiqué qu'il y a actuellement au Bureau 36 vacances de poste. Ce chiffre doit être ajouté aux données figurant dans le document GB.280/PFA/10, ce qui donne le nombre total de postes permanents. S'agissant du nombre et de la répartition des travailleurs indépendants employés par le Bureau, chaque mois environ 500 collaborateurs extérieurs sont engagés et 150 contrats de courte durée renouvelés. En d'autres termes, si les noms de plus de 2 200 employés figurent sur la liste du personnel du BIT, le nombre des personnes qui travaillent au Bureau un jour donné est nettement supérieur.
26. M. Wild a enfin répondu aux questions posées par plusieurs membres gouvernementaux. Premièrement, en ce qui concerne les mesures prises pour réduire le nombre des pays sous-représentés et non représentés, des progrès ont été réalisés et de nouvelles mesures ont été prises – le nombre des pays entrant dans cette catégorie a été réduit de quatre au cours de l'année passée; dix personnes originaires de pays sous-représentés ou non représentés ont rejoint le Bureau au début de cette année dans le cadre du Programme de début de carrière des jeunes professionnels; des missions de recrutement seront bientôt envoyées dans les Etats du golfe et en Corée; les annonces concernant les postes vacants à pourvoir par des sources extérieures s'adressent principalement aux ressortissants de ces pays. M. Wild a demandé aux représentants des gouvernements et des organisations de travailleurs et d'employeurs de ces pays de présenter de bons candidats au Bureau, qui examinera sérieusement leur curriculum vitae. Deuxièmement, il s'est engagé à regarder plus en détail la présentation, l'année prochaine, des données concernant le personnel originaire des Etats dont la représentation est adéquate ou plus qu'adéquate. Troisièmement, l'explication à la question de savoir pourquoi la moitié des 57 personnes engagées en 2000 sont originaires de pays surreprésentés réside dans le fait qu'il s'agit surtout de personnes ayant travaillé au BIT dans le cadre d'une série de contrats de courte durée. M. Wild a indiqué qu'il avait laissé entrevoir au Conseil d'administration, l'année précédente, qu'un certain nombre de personnes originaires de pays surreprésentés qui travaillaient pour l'Organisation depuis plusieurs années devraient être au bénéfice de contrats de durée déterminée. Le fait que cela se soit produit maintenant est le résultat inévitable du règlement de la question de l'emploi précaire au Bureau.

III. Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines: mise à jour (Onzième question à l'ordre du jour)

27. Le représentant du Directeur général (M. Wild) a présenté le document du Bureau² et a ouvert la discussion en faisant rapport oralement sur l'état d'avancement des travaux concernant l'évaluation de la progression. Il a indiqué que les négociations entre le Bureau et le Syndicat du personnel sur cette question sont achevées et qu'un accord a été paraphé. Compte tenu des discussions budgétaires actuelles, le Bureau n'est pas tout à fait prêt à signer l'accord, mais il le fera bientôt et il en sera rendu compte au Conseil d'administration pour information à sa session de novembre 2001. Aucune modification du Statut du personnel ne sera nécessaire pour mettre en œuvre dans son intégralité le système de planification du développement personnel.
28. Le vice-président employeur a indiqué que le groupe des employeurs est prêt à appuyer le point appelant une décision, mais qu'il a quelques questions à poser, qui n'affecteront pas l'adoption de ce point. L'orateur a demandé quel est le coût de l'opération de

² Document GB.280/PFA/11.

reclassification rétroactive. En outre, tout en reconnaissant la responsabilité de l'Administration dans la négociation des accords collectifs, certaines questions appellent des commentaires. A cet égard, il a appelé l'attention sur les trois niveaux de recours concernant l'opération de classification et a espéré qu'ils ne seront pas trop contraignants pour le Bureau. Il a également indiqué que le concept d'action collective peut comporter des risques. Enfin, tout en reconnaissant que la sensibilisation aux questions de harcèlement est importante, il a espéré que la formation régulière mentionnée dans ce domaine n'entraînera pas de trop grandes dépenses pour le Bureau.

- 29.** Le vice-président travailleur a réaffirmé que le rôle du groupe des travailleurs et de son porte-parole n'est pas de se substituer au Syndicat du personnel. Il a indiqué qu'il a discuté avec les représentants du Syndicat pour leur demander ce qu'ils pensent des propositions. Ils ont semblé relativement satisfaits, ce dont M. Blondel s'est félicité. Il a demandé si le paragraphe 20 *b*) du point appelant une décision renvoie au paragraphe 13 du document, où il est indiqué qu'un accord n'a pas été conclu. Si tel est le cas, cela signifie que le Bureau demande une dérogation pour quelque chose qui n'est pas encore conclu, et M. Blondel ne peut approuver cette proposition; toutefois, si le paragraphe 20 *b*) demande une dérogation concernant l'accord collectif sur la classification, il approuvera la proposition.
- 30.** En réponse à l'intervention de M. Blondel, M. Wild a indiqué que trois accords collectifs ont été négociés: le premier sur le harcèlement au travail, le deuxième sur l'introduction d'un nouveau système de classification et le troisième sur la planification du développement personnel. Les deux premiers accords ont été signés et leurs textes sont reproduits en annexe au document dont la commission est saisie. Le troisième accord a l'approbation du Syndicat du personnel, mais le Bureau n'a pas encore pu confirmer sa position définitive. Rien dans le document dont la commission est saisie n'a trait à l'application de ce troisième accord.
- 31.** Après l'explication fournie par M. Wild, M. Blondel a confirmé que son groupe approuve la dérogation demandée au paragraphe 20 *b*).
- 32.** Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a regretté le prolongement non souhaitable de la négociation collective qui ne convient pas dans ce contexte international. A propos de la soumission tardive du document, il a demandé au Directeur général de prendre les mesures voulues pour que cesse cette pratique. En ce qui concerne le paragraphe 20, le gouvernement de la Fédération de Russie propose que le libellé des alinéas *b*) et *c*) soit identique à celui des points adoptés par la commission en novembre 2000, de sorte qu'un examen des accords collectifs soit entrepris dans deux ans, car ces pratiques n'ont pas encore été approuvées au BIT ni dans l'ensemble du système des Nations Unies. A propos de la réforme du système des contrats, l'orateur a approuvé l'introduction de la catégorie des fonctionnaires des services organiques recrutés sur la plan national, mais sur la base de contrats de durée déterminée. Pour ce qui est du congé de paternité, il a indiqué que son gouvernement sera prêt à examiner l'application au BIT soit de la pratique de l'ONU soit de celle de l'OMS, mais qu'il fera objection à l'octroi de doubles privilèges qui introduiront des différences malsaines entre les différentes organisations du système des Nations Unies. Il a proposé que le Directeur général soulève cette question avec ses homologues au sein du Comité administratif de coordination (CAC).
- 33.** La représentante du gouvernement de la Suisse s'est félicitée des efforts déployés pour mettre en œuvre la stratégie en matière de ressources humaines et a remercié le Bureau de son document, même si elle aurait apprécié de disposer de plus de temps pour l'analyser comme il se doit. Elle a soulevé deux points. Le premier a trait à une clause qui figure dans les deux accords collectifs, l'article 10.4 de l'accord sur la classification des emplois et l'article 25.3 de l'accord sur les différends liés à un harcèlement. Les deux clauses

disposent que «en cas de doute entre les dispositions du présent accord et un article applicable du Statut du personnel, l'interprétation la plus favorable au(x) membre(s) du personnel concerné(s) prévaut». Sa délégation considère que le Statut du personnel doit prévaloir en cas de doute et qu'en cas de besoin le Statut du personnel doit être modifié en conséquence. Le deuxième point concerne le congé de paternité; bien que le gouvernement suisse partage la préoccupation du Bureau concernant les besoins des familles auprès desquelles la présence du père est nécessaire à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, il ne peut partager l'avis du Bureau selon lequel l'introduction d'un congé de paternité n'aura pas d'incidence sur les coûts salariaux de l'Organisation. Par souci de cohérence, le gouvernement suisse n'est pas favorable à l'introduction de nouvelles prestations alors que, simultanément, il s'engage en faveur d'une croissance réelle zéro du budget de l'OIT. Dans les faits, le Bureau a déjà répondu d'une manière favorable aux besoins des familles et des pères, puisque les pères ont pu utiliser dans ce contexte une partie ou la totalité des sept jours de congé de maladie sans certificat médical. En outre, les fonctionnaires du BIT ont droit à trente jours de congé annuel et à neuf jours fériés; ces conditions d'emploi favorables devraient permettre à un père qui le souhaite de prolonger sa présence auprès de sa famille en utilisant ses congés annuels. Enfin, le gouvernement suisse a noté la réponse de la Commission de la fonction publique internationale selon laquelle la question du congé de paternité n'entre pas dans ses compétences mais qu'elle relève de l'initiative de chaque institution. L'oratrice pense néanmoins que le Directeur général devrait tout de même demander que la CFPI formule une recommandation concernant le congé de paternité afin de réduire les différences de traitement entre fonctionnaires internationaux.

34. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom des gouvernements de l'Allemagne, du Canada, du Danemark, de la France, de l'Italie, du Japon et du Portugal, s'est félicité des efforts entrepris par le Bureau pour moderniser la stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines. Bien que le fond du rapport dont la commission est saisie et les propositions qu'il contient ne lui posent pas de difficulté, l'orateur a regretté que le rapport ait été reçu très tard et qu'au lieu de devoir approuver des amendements spécifiques au Statut du personnel le Conseil d'administration soit en fait sollicité pour signer plusieurs chèques en blanc. En ce qui concerne la déclaration, au paragraphe 19 du document, selon laquelle l'introduction du droit statutaire à un congé de paternité et l'introduction de la catégorie des fonctionnaires des services organiques recrutés sur le plan national n'auront pas d'incidence sur les coûts, il faut garder présent à l'esprit le fait que ces deux innovations entraînent des coûts pour l'Organisation, même si le total des salaires versés n'augmente pas.
35. L'orateur a rappelé que le Conseil d'administration a dit clairement en novembre 2000 qu'il ne souhaite pas réécrire les accords collectifs, qui sont une question à régler entre le Bureau et le Syndicat du personnel. Le Conseil d'administration ne s'intéresse à ces accords que dans la mesure où il en découle des conséquences pour le Statut du personnel, le Règlement financier, la Constitution de l'OIT, le Tribunal administratif de l'OIT, le régime commun des Nations Unies ou le budget. Le paragraphe auquel le Conseil s'est opposé en novembre 2000 a été modifié dans la dernière série d'accords collectifs, ce dont il y a lieu de se féliciter. Il n'y a pas de difficulté avec l'accord collectif sur la classification, et une dérogation à l'article 4.2 f) du Statut du personnel peut être autorisée à titre exceptionnel, mais cette autorisation doit être limitée dans le temps, peut-être jusqu'en novembre 2001, et ne concerner que les personnes mentionnées au paragraphe 5 du document. Une évaluation du coût probable de l'opération serait fort appréciée.
36. L'accord collectif sur le harcèlement ne pose pas de problème sur le fond, mais l'orateur a demandé que le texte précis des amendements au Statut du personnel soit soumis au Conseil d'administration en novembre 2001. Il s'est déclaré favorable à l'introduction de la catégorie des fonctionnaires des services organiques recrutés sur le plan national: il n'y a

pas lieu de retarder cette initiative, mais l'utilisation d'une délégation de pouvoirs en vertu d'une disposition très peu invoquée, acceptée par le Conseil d'administration en 1974, est de nature à susciter la méfiance. Pour résoudre cette question, il est proposé de modifier le paragraphe 20 *d*) en indiquant que le Statut du personnel sera complété par une référence au terme «fonctionnaire des services organiques recruté sur le plan national», lorsqu'il y a lieu.

37. Les propositions figurant au paragraphe 20 *e*) sont acceptables sur le plan du principe, mais l'orateur a demandé que le congé de paternité soit introduit au BIT exactement dans les mêmes conditions qu'à l'OMS. Sur ces questions, il est proposé que les amendements appropriés au Statut du personnel soient présentés au Conseil d'administration en novembre 2001.
38. La représentante du gouvernement des Etats-Unis a déclaré apprécier les changements novateurs en cours dans le domaine de la gestion des ressources humaines, mais a regretté l'arrivée tardive des documents, qui n'a pas laissé suffisamment de temps pour évaluer et analyser pleinement les changements proposés et y réfléchir de façon approfondie. Le point appelant une décision qui figure au paragraphe 20 ne peut donc pas être appuyé, car il méritait plus ample réflexion.
39. Les deux accords collectifs présentés à la présente session contiennent une phraséologie que le Conseil d'administration avait supprimée des deux accords collectifs présentés en novembre 2000. A l'époque, le Conseil d'administration avait dit qu'il prendrait note de l'accord collectif sur le recrutement et la sélection si le paragraphe prévoyant que «en cas de doute entre les dispositions du présent accord et un article applicable du Statut du personnel, l'interprétation la plus favorable au(x) membre(s) du personnel intéressé(s) prévaut» était supprimé. Malheureusement, un libellé presque identique figure dans les deux accords qui sont maintenant présentés. En outre, en l'absence d'un texte précis, il n'est pas possible d'autoriser le Directeur général à modifier le Statut du personnel, que ce soit pour mettre en œuvre les deux nouveaux accords collectifs ou pour donner suite aux propositions relatives à un congé de paternité et aux obligations de soutien de famille. En l'absence des amendements proposés au Statut du personnel, qui avaient été promis pour mars 2001, aucune approbation ne peut être donnée concernant le droit statutaire à un congé de paternité.
40. Concernant le paragraphe 20 *d*), il a été noté que, conformément aux recommandations de la CFPI, l'OIT propose d'introduire la catégorie des fonctionnaires des services organiques recrutés sur le plan national (AN) et de classer dans cette nouvelle catégorie trois de ses postes actuels de la catégorie des services généraux. Les trois postes visés sont ceux de fonctionnaire d'appui au programme et à l'administration (PASO), de fonctionnaire principal d'appui au programme et à l'administration (PASO principal) et de personnel de projet de la catégorie des services organiques recruté sur le plan national (PPSON). Pour pouvoir être classés comme AN, les candidats doivent, d'après la CFPI, occuper un poste régulier, non contractuel, assumer des fonctions administratives, financières et de programmation et travailler sur le terrain. A l'OIT, deux des trois postes proposés pour être ainsi transformés remplissent ces conditions, mais pas le troisième. Les postes PASO et PASO principal sont réguliers, non contractuels et réunissent les conditions relatives aux fonctions et à l'affectation posées par la CFPI, mais ce n'est pas le cas des PPSON parce qu'il s'agit d'un poste contractuel qui ne répond pas à l'élément fonctionnel d'un travail accompli dans le cadre de la coopération technique. Au nombre des raisons avancées par le Bureau pour justifier l'extension de la catégorie des AN à ses PPSON, le BIT indique que la CFPI a accordé la souplesse nécessaire au HCR pour offrir des contrats de durée indéfinie à ses AN. Cependant, il y a une grande différence entre offrir des contrats de durée indéterminée à un personnel déjà classé comme AN et étendre cette catégorie à un nouveau groupe de postes que les normes de la CFPI ne permettent pas pour le moment de

transformer. En conséquence, cette justification ne peut être utilisée pour classer les PPSO dans la catégorie des AN et il n'est pas possible d'accepter la proposition telle qu'elle est présentée.

41. La représentante du gouvernement des Pays-Bas a indiqué que les procédures internes qui expliquent le retard dans la publication finale des documents n'aident pas le Conseil d'administration dans son rôle de supervision. Le Conseil attache une grande importance à bon nombre des questions soulevées dans le document et il ne tient pas à ralentir le processus de décision pour des questions de microgestion. Dans le document présenté en novembre 2000, il était question de plusieurs questions importantes relevant des initiatives pour mieux concilier travail et vie privée, et notamment de la question des partenariats domestiques, un point sur lequel le BIT est en retard par rapport à d'autres organisations internationales appliquant le régime commun. Le gouvernement des Pays-Bas avait invité le BIT à mettre en place la politique proposée de reconnaissance des partenariats domestiques, telle que recommandée par le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA), et avait demandé un rapport détaillé sur la question en mars 2001. Malheureusement, aucun rapport intérimaire n'a été reçu. Cette politique aurait dû être mise en place il y a longtemps dans une organisation qui se spécialise dans le monde du travail sous toutes ses formes. L'oratrice a souligné l'importance que son gouvernement attache à la reconnaissance des partenariats domestiques, là où la loi nationale du pays d'origine d'un fonctionnaire reconnaît ces relations par un contrat légal, de sorte que les partenaires jouissent de droits et de prestations. En conséquence, il est demandé qu'un rapport intérimaire sur cette question soit soumis en novembre 2001.
42. En réponse aux différentes interventions, le représentant du Directeur général (M. Wild) a dit avoir le sentiment qu'il ne serait pas difficile de reformuler le point appelant une décision de façon à dissiper la plupart des craintes, pour ne pas dire toutes les craintes, qui ont été exprimées. Répondant individuellement aux commentaires, il a dit comprendre le mécontentement suscité par l'arrivée tardive du document à l'examen. Le calendrier de douze mois adopté par le Conseil d'administration pour l'introduction d'une série de changements concernant la stratégie en matière de ressources humaines signifie que le Conseil d'administration, le Syndicat du personnel et le Bureau sont soumis à des pressions parfois inacceptables. Cependant, un plus grand nombre de changements sont en train d'être introduits par le Bureau au cours de cette période de douze mois que cela n'avait été le cas en 82 ans d'existence de l'OIT. Si le Conseil d'administration souhaite ralentir le rythme du changement, le Bureau se pliera bien entendu à son souhait et la mise en œuvre d'un certain nombre d'éléments de la stratégie pourra être reportée. L'orateur a ensuite abordé les questions soulevées par le vice-président employeur. Pour ce qui est du coût de l'établissement d'une structure de référence pour la classification, M. Wild a expliqué qu'il sera exactement le même que si l'opération avait été effectuée dans le cadre du système antérieur et sans rétroactivité. Ce sont les normes de classification du régime commun des Nations Unies qui sont appliquées, mais les nouvelles dispositions permettent de prendre des mesures de façon plus équitable et plus rapide. Pour ce qui est du nombre de postes qui seront reclassés, le Bureau attend les propositions des supérieurs hiérarchiques. Cependant, en se basant sur son propre département, M. Wild a estimé que cela touchera environ 5 pour cent des emplois. Pour ce qui est de la charge administrative du mécanisme de recours, il a convenu qu'il y a bien trois niveaux de recours mais, comme il l'a expliqué, les processus qui entourent le mécanisme des recours sont simplifiés et très rapides. M. Wild a noté le point soulevé par M. Marshall au sujet de l'action collective, mais il n'a pas considéré que cela comporte un grand risque pour l'Organisation, un avis qui est partagé par les conseillers juridiques. La formation aux problèmes de harcèlement est nécessaire étant donné l'importance et la délicatesse de la question. Une stratégie de formation est en cours d'élaboration. Il n'est pas prévu que cela entraînera nécessairement des cours en tant que tels, mais des types de formation appropriés seront mis en place et ce sujet sera couvert dans les programmes d'initiation destinés aux nouveaux fonctionnaires.

De cette manière, une formation régulière sera progressivement étendue à toute l'Organisation. En réponse aux questions soulevées par le gouvernement de la Fédération de Russie, M. Wild a déclaré qu'en ce qui concerne le paragraphe 20 b) du document un examen biennal n'est pas nécessaire parce que la classification envisagée est une opération unique. En réponse à une question similaire posée par le gouvernement du Royaume-Uni, il a indiqué que le délai de novembre 2001 pour achever cet exercice ne posera pas de problème et que l'opération sera limitée comme indiqué au paragraphe 5 du document. Au paragraphe 20 c), la mention de l'examen par le Conseil d'administration du Statut du personnel à sa session de mars 2003 est la même que celle qui a été adoptée par le Conseil d'administration à sa session de novembre 2000. M. Wild a évoqué deux autres questions soulevées par le gouvernement de la Fédération de Russie. En ce qui concerne la réforme des contrats, le Bureau soumettra de nouveau cette question au Conseil d'administration avec des propositions claires de mise en œuvre. Le présent document annonce l'intention du Bureau de réduire à trois le nombre des contrats actuellement en vigueur. M. Wild a également pris acte de l'appui exprimé à l'introduction de la catégorie des fonctionnaires des services organiques recrutés sur le plan national. S'agissant du congé de paternité, M. Wild a expliqué que la seule différence entre la présente proposition et la pratique à l'OMS est que cette organisation n'a prévu que cinq jours de congés payés et a limité cette disposition à une période d'essai de deux ans.

43. En réponse aux préoccupations exprimées par plusieurs gouvernements au sujet de l'article 10.4 de l'accord sur la classification et de l'article 25.3 de l'accord sur le harcèlement, M. Wild a cru comprendre que certains gouvernements ont eu l'impression que ces dispositions minaient le Statut du personnel. Cependant, le but de ces articles est de signaler l'intention des parties de mettre en œuvre les accords tels qu'ils ont été écrits. Pour ce faire, des amendements au Statut du personnel peuvent parfois s'avérer nécessaires, et ces amendements seront soumis au Conseil d'administration pour approbation. Eventuellement, un accord collectif peut différer des dispositions correspondantes du Statut du personnel; les accords et le Statut du personnel sont des documents différents qui visent des fins différentes. Cependant, le Statut du personnel prévaut pour ce qui est de l'application des conditions d'emploi du personnel du BIT. Si, pour une raison ou pour une autre, le sens des accords n'est pas correctement reflété dans le Statut du personnel, d'autres amendements au Statut seront proposés. Les questions soulevées par les gouvernements des Etats-Unis et de la Suisse reflètent le débat qui a eu lieu à la commission en novembre 2000 et qui a abouti à la modification du texte du Statut du personnel et à l'introduction de la notion d'un examen au bout de deux ans.
44. En ce qui concerne les questions de coût à l'occasion du congé de paternité, M. Wild a indiqué qu'aucune incidence monétaire directe n'est liée au congé de paternité, car l'intention n'est pas d'engager du personnel sous contrat de courte durée pour faire le travail occasionné par une absence de cinq jours. Il a cependant reconnu qu'il y a un coût d'opportunité. Le nombre des fonctionnaires qui invoqueront cette disposition sera très faible. Pour ce qui est des coûts liés à l'introduction de la catégorie des fonctionnaires des services organiques recrutés sur le plan national, ils seront négligeables – en partie parce que l'enveloppe salariale actuellement offerte au personnel engagé au bénéfice d'autres types de contrat restera plus ou moins inchangée et sera en réalité redistribuée de façon à inclure les nouvelles prestations, et en partie parce que l'incidence en ce qui concerne les PASO et PASO principaux sera que ce personnel sera reclassé de la catégorie d'agents des services généraux à la catégorie de personnel des services organiques recruté localement. En ce qui concerne également les fonctionnaires des services organiques recrutés sur le plan national et en réponse à une question soulevée par le gouvernement des Etats-Unis, M. Wild a expliqué que les propositions à l'examen ne comportent rien qui n'ait déjà été appliqué par d'autres organisations des Nations Unies avec l'accord de la Commission de la fonction publique internationale. Il a confirmé que le BIT ne propose pas d'appliquer ces propositions aux experts internationaux employés dans le cadre de la coopération

technique. Conformément aux pratiques du PNUD, du FNUAP et d'autres organisations, la catégorie des AN sera appliquée aux nationaux qui supervisent les programmes pertinents dans leur pays. Ces propositions résultent des recommandations faites par le Commissaire aux comptes sur la base de la situation qui existe dans les autres organisations des Nations Unies. Le BIT utilisera les appellations d'emploi utilisées dans le régime commun et – comme les autres organisations – fera rapport chaque année à la CPFI.

45. M. Wild a fait un certain nombre de propositions concernant la façon dont le point appelant une décision, qui figure au paragraphe 20 du document, pourrait être reformulé de façon à refléter la discussion à la commission. Il a indiqué que le paragraphe 20 a) pourrait rester tel quel et que le paragraphe 20 b) pourrait être modifié de façon à indiquer qu'il s'agit d'une opération unique qui sera achevée en novembre 2001. Quant au paragraphe 20 c), il a pris acte du fait que la commission n'a pas soulevé de difficulté au sujet des dispositions de l'accord sur le règlement des différends liés à un harcèlement mais qu'elle a souhaité voir les modifications proposées au Statut du personnel avant d'approuver la démarche dans ce domaine. Cela signifiera cependant que les nouvelles dispositions ne pourront pas être appliquées avant novembre 2001. M. Wild a proposé d'incorporer, au paragraphe 20 d) concernant les fonctionnaires des services organiques recrutés sur le plan national, la proposition faite par le gouvernement du Royaume-Uni. Il a noté qu'il n'y a pas de point de principe soulevé quant au fond par la commission au sujet du paragraphe 20 e) – sur le congé de paternité et les saisies-arrêts sur salaire pour respecter les obligations de soutien familial – mais que la commission souhaite approuver les dispositions connexes du Statut du personnel avant de donner son autorisation finale dans ces domaines. Enfin, M. Wild a noté que le paragraphe 20 f) reste inchangé.
46. M. Wild a dit que le texte révisé des points appelant une décision sera distribué aux membres de la commission avant la réunion convoquée pour l'adoption de son rapport au Conseil d'administration. Il a confirmé que l'établissement d'une structure de référence pour la classification sera une opération unique qui sera achevée ultérieurement cette année et a indiqué qu'il fournira régulièrement des informations sur l'évolution dans le domaine de la classification en général.
47. M. Wild a noté que le gouvernement des Pays-Bas souhaite que des mesures soient prises d'urgence sur la question des partenariats domestiques, mais il a indiqué que le règlement de cette question n'est pas simple et qu'une série de propositions concrètes ne pourra être soumise au Conseil d'administration qu'en novembre 2001.
48. Le Président a eu le sentiment que, bien qu'une reformulation du point appelant une décision soit nécessaire sur la base des commentaires de la commission, il vaut mieux procéder à cette reformulation lorsque la commission se réunira de nouveau pour approuver son rapport. Il a encouragé le Bureau et les gouvernements concernés à parvenir à un consensus sur le libellé de ce point et à obtenir l'approbation des groupes travailleur et employeur avant la prochaine réunion.
49. ***La commission voudra sans doute recommander au Conseil d'administration:***
- a) *de prendre note de l'état d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines;*
 - b) *de prendre note de l'Accord collectif sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois (annexe I) et d'approuver, à titre exceptionnel et une seule fois, toute dérogation à l'article 4.2 f) du Statut du personnel qui s'avérerait nécessaire, à l'effet exclusivement de tenir l'engagement du Bureau évoqué au paragraphe 5*

ci-dessus et étant entendu que l'établissement de la structure de référence pour la classification des emplois sera achevé en novembre 2001;

- c) de prendre note de l'Accord collectif sur la prévention et le règlement des différends liés à un harcèlement (annexe II) et de demander au Bureau de soumettre à l'approbation du Conseil d'administration, en novembre 2001, les articles correspondants du Statut du personnel, en notant que ces articles seront révisés par le Conseil d'administration à sa session de mars 2003;*
- d) d'approuver la proposition qui figure dans l'annexe III visant à introduire au BIT la catégorie des fonctionnaires des services organiques recrutés sur le plan national et de demander au Bureau d'apporter les modifications nécessaires au Statut du personnel de façon à reconnaître cette nouvelle catégorie de personnel;*
- e) de demander au Bureau:*
 - i) de modifier la proposition visant à introduire un droit statutaire à un congé de paternité pour la naissance d'un enfant ou l'adoption d'un enfant d'âge préscolaire par un fonctionnaire, conformément à l'approche «à l'essai» récemment approuvée par l'Organisation mondiale de la santé, et de soumettre la proposition révisée, ainsi que les amendements proposés au Statut du personnel, à l'approbation du Conseil d'administration à sa 282^e session en novembre 2001;*
 - ii) de soumettre pour approbation au Conseil d'administration, à sa 282^e session, les articles du Statut du personnel qui autoriseront le Bureau à prendre des mesures pour rendre effectives les obligations de soutien de famille par des déductions salariales lorsqu'un fonctionnaire ne se conforme pas à une décision judiciaire;*
- f) de réaffirmer la primauté du régime commun des Nations Unies pour ce qui est de la définition des conditions d'emploi des fonctionnaires du BIT.*

IV. Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale

(Douzième question à l'ordre du jour)

50. La commission a pris note d'un document du Bureau³ rendant compte des résultats de l'examen par l'Assemblée générale des Nations Unies du rapport annuel pour 2000 préparé par la Commission de la fonction publique internationale.

³ Document GB.280/PFA/12.

V. Questions relatives aux pensions (Treizième question à l'ordre du jour)

a) Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

51. La commission avait été informée du rapport du comité mixte en novembre 2000⁴. En décembre 2000, l'Assemblée générale des Nations Unies a examiné et approuvé le rapport du comité mixte (A/55/9). La commission a pris note du document présenté par le Bureau⁵.

52. M. Blondel, parlant au nom des membres travailleurs, a réitéré les demandes faites lors de précédentes sessions du Conseil d'administration tendant à ce que le Bureau intervienne pour trouver une solution au problème des pensions des anciens fonctionnaires internationaux de l'ex-URSS.

b) Premier rapport supplémentaire: nominations au Comité des pensions du personnel du BIT

53. La commission a examiné un document du Bureau⁶ concernant le remplacement des représentants de la Conférence internationale du Travail au Comité des pensions du personnel du BIT. Elle a exprimé sa gratitude à M. Oechslin pour sa participation active au Comité des pensions. Le point appelant une décision a été adopté.

54. *En conséquence, la commission recommande au Conseil d'administration de proposer à la Conférence internationale du Travail la résolution suivante pour adoption à sa 89^e session (juin 2001):*

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Nomme au Comité des pensions du personnel du BIT, pour une période de trois ans prenant fin le 8 octobre 2004, les membres et membres suppléants suivants:

Membres:

M. W. Ringkamp (gouvernement, Allemagne)

M. Barde (employeur)

M. Blondel (travailleur)

Membres suppléants:

M. R. Schibli (gouvernement, Suisse)

⁴ Document GB.279/PFA/13/1.

⁵ Document GB.280/PFA/13.

⁶ Document GB.280/PFA/13/1.

M. P. Simonsen (gouvernement, Danemark)

M. A. Young (gouvernement, Royaume-Uni).

VI. Autres questions de personnel

(Quatorzième question à l'ordre du jour)

a) Mesures exceptionnelles concernant la résiliation d'engagement par consentement mutuel

(article 11.16 du Statut du personnel)

55. La commission était saisie d'un document⁷ rendant compte des mesures concernant la résiliation d'engagement par consentement mutuel.
56. M. Blondel, prenant la parole au nom des membres travailleurs, a souhaité connaître le coût total de ces mesures exceptionnelles, et non simplement le coût supplémentaire. Il a également voulu être rassuré quant au fait que les 58 départs mentionnés dans le document sont volontaires et que les intéressés n'ont pas été encouragés à quitter le Bureau. Il s'est déclaré préoccupé par les conséquences de ces départs et a demandé si ces fonctionnaires seront remplacés ou s'il y aura une pénurie de personnel dans certains secteurs.
57. M. Marshall, prenant la parole au nom des membres employeurs, a souhaité savoir comment une bonne partie des 58 demandes de résiliation d'engagement a été acceptée. Il s'est fait l'écho des préoccupations exprimées par les travailleurs concernant la fourniture des services et le coût total de ces mesures. Les employeurs ont également demandé des éclaircissements sur la question de savoir s'il s'agit d'une dérogation unique à l'article 11.16 ou s'il sera régulièrement dérogé à cet article.
58. La représentante du gouvernement des Etats-Unis a indiqué que son gouvernement préférerait que les procédures normales concernant le calcul des indemnités soient appliquées et que le calcul plus favorable recommandé par le Directeur général ne soit pas appliqué dans ce cas.
59. Le représentant du Directeur général (M. Wild) a répondu que le coût total de l'opération est estimé à 4,4 millions de dollars E.-U. En ce qui concerne le nombre des départs, des discussions avaient été engagées avec environ 80 personnes; le Bureau ne souhaitait pas se séparer de certaines de ces personnes; d'autres, quant à elles, avaient décidé de profiter de ces mesures. A la fin des discussions, 58 fonctionnaires ont demandé que leur engagement soit résilié par consentement mutuel, et toutes ces demandes ont été acceptées. Sur ces 58 fonctionnaires, 42 appartiennent à la catégorie des services généraux et 16 à la catégorie des services organiques et aux catégories supérieures. En ce qui concerne la fourniture des services, M. Wild a indiqué que dans un secteur, celui du Département des relations, réunions et documents, il y a eu un nombre considérable de demandes de résiliation d'engagement par consentement mutuel. Plutôt que de refuser ces demandes, le Bureau a décidé que ce serait là l'occasion de procéder à une restructuration de ce département et, dans cette perspective, les départs seront échelonnés de façon à ce que les changements s'effectuent dans de bonnes conditions.

⁷ Document GB.280/PFA/14/1.

60. L'orateur a déclaré que la dérogation au Statut du personnel dont il est rendu compte à la commission est une dérogation unique à l'article 11.16 qui s'appliquera aux 16 fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures.

b) Composition du Tribunal administratif de l'OIT

61. La commission était saisie d'un document du Bureau⁸ concernant la prolongation du mandat de deux des juges du Tribunal administratif. Le point appelant une décision a été adopté.
62. *En conséquence, la commission recommande au Conseil d'administration de saisir la Conférence internationale du Travail, à sa prochaine session, de la résolution suivante:*

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, conformément à l'article III du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, de renouveler les mandats de M. Michel Gentot (France) et de M. Jean-François Egli (Suisse) pour une période de trois ans.

VII. Autres questions

63. Le représentant du gouvernement des Pays-Bas a demandé l'opinion du Bureau concernant la question soulevée par le Syndicat du personnel à propos de la dénonciation d'abus, et en particulier de la relation entre la nouvelle procédure de règlement des différends et la procédure de contrôle interne à laquelle participent le Trésorier et le Vérificateur intérieur en chef des comptes.
64. Le représentant du Directeur général (M. Wild) a indiqué que l'accord collectif sur une procédure de règlement des différends prévoit que le Bureau engagera des discussions avec le Syndicat du personnel sur les dispositions relatives à la dénonciation d'abus. Ces discussions se sont un peu enlisées en attendant les amendements proposés au Règlement financier. L'orateur a considéré qu'il n'y a pas de contradiction entre les amendements à ce règlement, tels qu'ils ont été discutés par la commission au début de la semaine, et la possibilité d'un arrangement permettant au personnel de soulever, en toute confidentialité, des questions avec le Bureau avec la participation éventuelle du médiateur. Une discussion en ce sens sera poursuivie avec le Syndicat du personnel.

Genève, le 27 mars 2001.

(Signé) D. Willers,
Rapporteur.

Points appelant une décision: paragraphe 49;
paragraphe 54;
paragraphe 62.

⁸ Document GB.280/PFA/14/2.