



NEUVIÈME 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>
1. Déclaration du représentant du personnel.....	1
2. Composition et structure du personnel (Onzième question à l'ordre du jour).....	1
3. Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (Douzième question de l'ordre du jour).....	5
4. Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (Treizième question à l'ordre du jour).....	5
5. Questions relatives aux pensions: décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant le Rapport du Comité permanent de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (Quatorzième question à l'ordre du jour).....	10
6. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT: reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par l'Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale (International IDEA) (Quinzième question à l'ordre du jour).....	10
7. Autres questions de personnel: approche concernant les opérations spéciales (Seizième question à l'ordre du jour).....	11

Annexe

Déclaration du représentant du personnel	13
--	----

1. La Commission du programme, du budget et de l'administration s'est réunie les 12 et 13 mars sous la présidence de M. Elmiger (gouvernement, Suisse). Le rapporteur était M. Botha (porte-parole du groupe des employeurs).

1. Déclaration du représentant du personnel

2. Le représentant du personnel a fait une déclaration dont le texte est joint au présent rapport.

2. Composition et structure du personnel (Onzième question à l'ordre du jour)

3. La commission était saisie d'un document concernant la composition et la structure du personnel¹ et d'un document annexe, ayant valeur d'illustration.
4. Le représentant du Directeur général (M. Wild, directeur du Département du personnel) a présenté le document en faisant ressortir quelques-uns des principaux traits caractéristiques révélés par les chiffres. En premier lieu, chaque région rentre désormais dans les normes établies par le Bureau en tant que niveau acceptable de représentation alors que, 12 mois plus tôt, l'Asie et les pays arabes se trouvaient sous-représentés. Deuxièmement, les Etats-Unis sont aujourd'hui représentés de manière adéquate, probablement pour la première fois depuis le début de l'histoire de l'Organisation. Des améliorations restent encore à faire pour ce qui est de la représentation du Japon et de la République de Corée et, d'une manière générale, de la réduction du nombre de pays non représentés. Le Programme de début de carrière des jeunes professionnels (YPCEP) devrait apporter une amélioration de la situation pour ce dernier groupe de pays au cours des trois à cinq prochaines années. Troisièmement, depuis mars 1999, les progrès enregistrés sur le plan du nombre de femmes occupant des postes aux différents niveaux hiérarchiques sont considérables puisque l'on compte aujourd'hui, comparé à ce qu'il en était trois ans plus tôt, 20 pour cent de femmes au niveau D2, contre 9 pour cent; 25 pour cent de femmes au niveau D1, contre 11 pour cent, et 50 pour cent de femmes au grade P4, contre 34 pour cent. C'est au niveau P5 que la situation pêche encore le plus, mais de prochains départs à la retraite permettent d'espérer là aussi une amélioration de la situation dans les deux ou trois prochaines années. M. Wild a précisé que le document supplémentaire diffusé aux membres de la commission n'était pas destiné à être discuté mais à offrir une illustration de la manière dont les statistiques concernant le personnel pourraient être présentées à la commission à l'avenir. Il y aura assurément lieu de discuter de cette future présentation des statistiques avec le bureau de la commission avant la session du Conseil d'administration de novembre 2002, si bien que les membres de la commission sont invités à faire connaître entre-temps leur avis à ce propos.
5. M. Botha, s'exprimant au nom des membres employeurs, a déclaré que le Bureau semble avoir marqué certains progrès sur divers aspects de la structure et de la représentation du personnel, progrès qu'il y a lieu d'encourager. De même, la présentation des informations supplémentaires concernant le personnel est, à son avis, bienvenue.

¹ Document GB.283/PFA/11.

6. S'exprimant au nom des membres travailleurs, M. Blondel a commencé par féliciter le nouveau président du Syndicat du personnel et a souligné qu'il tire pour l'essentiel de la déclaration faite par celui-ci un appel au dialogue social entre la direction et le personnel. A propos du document à l'examen, il a déclaré que la féminisation progresse dans le Bureau, quoique lentement. En revanche, il s'est dit préoccupé de la répartition entre les contrats à durée déterminée et les contrats sans limitation de durée, notant qu'il y a plus de contrats à durée déterminée dans le budget ordinaire de l'OIT. Il a aussi souligné que beaucoup des Etats Membres qui ne sont pas représentés dans le personnel sont aussi des pays qui n'ont pas payé leurs contributions depuis plus de deux ans et qui ont perdu leur droit de vote. Il s'est demandé s'il pouvait y avoir un lien entre ces deux aspects de la représentation et a suggéré qu'une démarche soit initiée à ce sujet.
7. Le représentant du gouvernement de la République de Corée a félicité le Bureau de l'évolution de la situation constatée ces dernières années, telle qu'elle ressort des informations concernant le personnel, et notamment pour être parvenu à un meilleur équilibre sur le plan de la représentation d'une part des régions et d'autre part des sexes. Certes, la situation pêche encore au niveau P5 et au-dessus, ce qui justifierait que des informations soient fournies quant à la répartition des fonctionnaires par région d'origine et niveau hiérarchique. De même, il serait utile de disposer d'informations plus précises sur les pays sous-représentés, en fonction de leur niveau de contribution au budget de l'Organisation.
8. La représentante du gouvernement de la Trinité-et-Tobago a déclaré que son gouvernement reconnaît la nécessité de critères rationnels pour assurer le recrutement d'un personnel aussi qualifié que possible. De son point de vue, les documents présentés au titre de ce point de l'ordre du jour apportent des informations utiles, même s'ils omettent de fournir certaines précisions quant aux quotas de personnel non linguistique attribués à chaque Etat Membre, éléments qui permettraient d'apprécier dans quelle mesure ces derniers sont sous-représentés, adéquatement représentés ou surreprésentés. Il conviendrait donc que ces éléments soient communiqués à l'avenir. Près de la moitié des Etats Membres appartenant au CARICOM et 57 Etats Membres de l'OIT (soit approximativement un tiers du total) ne sont pas représentés parmi le personnel non linguistique du Bureau. Il serait donc nécessaire de mieux comprendre les obstacles qui s'opposent à une représentation plus équilibrée de l'ensemble des Etats Membres et que ces derniers s'emploient à résoudre cette difficulté en concertation avec le Bureau.
9. Le représentant du gouvernement du Japon s'est rallié à l'avis exprimé par les orateurs précédents. Le Japon est sensible aux efforts accomplis par le Bureau pour améliorer la représentation des Etats Membres au sein de son personnel. Force est de convenir, toutefois, que le Japon reste considérablement sous-représenté, situation qui n'est pas satisfaisante. Concrètement, le nombre de ressortissants japonais appartenant au personnel du BIT reste inférieur de 30 à 40 pour cent au niveau souhaitable établi par le Bureau pour ce pays. Les efforts doivent donc être poursuivis pour parvenir à améliorer le niveau de représentation du Japon au BIT.
10. La représentante du gouvernement de la Croatie a abordé divers problèmes — l'égalité de chances sur le plan de l'accès à l'emploi au Bureau entre les ressortissants de tous les Etats Membres; les critères devant permettre à l'Organisation de recruter le meilleur personnel et l'application à elle-même des principes que l'OIT prêche aux autres. L'intervenante s'est déclarée préoccupée de constater que le Bureau semble avoir adopté pour pratique de faire savoir aux intéressés qu'ils ne peuvent soumettre leur candidature que par les moyens informatiques, alors que beaucoup de personnes n'ont pas accès à de tels moyens. Elle jugerait souhaitable que le Bureau indique clairement s'il entend persister dans cette voie. En dernier lieu, l'intervenante, évoquant la structure démographique de l'Organisation (qui

se caractérise par une majorité en faveur des hommes à partir de 55 ans), a souligné que cette situation laisse entrevoir certains espoirs quant au recrutement des femmes à l'avenir.

11. Le représentant du gouvernement de l'Allemagne a déclaré se rallier aux préoccupations exprimées par M. Blondel sur le chapitre du respect du ratio entre contrats à durée déterminée et contrats non assortis d'une telle limite. Il a demandé si le Bureau pourrait fournir des statistiques pour documenter cet aspect et si l'évolution constatée actuellement tient à ce que beaucoup de fonctionnaires titulaires d'un contrat non limité dans le temps qui prennent aujourd'hui leur retraite sont remplacés par des personnes recrutées par contrat à durée déterminée.
12. Le représentant du gouvernement de l'Algérie a salué les progrès accomplis par le Bureau sur le plan de la composition et de la structure du personnel, notamment dans le sens d'un meilleur équilibre de la représentation des Etats Membres dans le personnel de l'Organisation. Il a néanmoins rappelé que le groupe de l'Afrique aurait souhaité, comme il l'a déjà demandé, que le tableau V, dans le document GB.283/PFA/11, soit modifié de telle sorte que les informations qu'il contient soient présentées région par région.
13. Le représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite a souligné l'importance de la répartition géographique et d'une représentation adéquate des Etats Membres dans le personnel de l'Organisation. Se référant à la page 8 du document présenté par le Bureau, il a fait observer que neuf Etats arabes sont au nombre des 57 pays non représentés dans le personnel de l'Organisation. Le Bureau devrait donc s'efforcer de relever le niveau de représentation des Etats Membres arabes, considérant qu'il existe de nombreux ressortissants de ces Etats suffisamment qualifiés pour apporter leur contribution à la tâche de l'Organisation.
14. La représentante du gouvernement des Pays-Bas a accueilli favorablement les documents établis au titre de ce point de l'ordre du jour. Elle a signalé que son gouvernement est au nombre des pays qui financent les programmes en faveur du recrutement de jeunes fonctionnaires de la catégorie des services organiques et a demandé pourquoi, compte tenu de l'importance de cette catégorie, notamment sur le plan de sa contribution aux travaux de l'OIT, les documents fournis ne précisent pas l'effectif représenté par ces nouvelles recrues et leur répartition par origine géographique.
15. Le représentant du Directeur général (M. Wild) est revenu sur chacune des questions soulevées, en commençant par celle de M. Blondel à propos du dialogue social et, plus particulièrement, du fonctionnement de l'Organisation au quotidien. Il a signalé que deux nouvelles instances doivent se réunir pour la première fois dans le courant du prochain mois: le Comité paritaire de la formation, qui a pour mission d'arrêter un programme de formation afin que les ressources supplémentaires qui seront probablement allouées à cette fin soient utilisées de manière efficace; et la Commission paritaire des ressources humaines, qui a pour mission d'étudier l'évolution future de la stratégie en matière de ressources humaines et de dresser le bilan des succès ou des échecs que les initiatives mises en œuvre récemment ont rencontrés. Ces deux instances ont été constituées sous l'égide du Comité de négociation paritaire. Il reste, certes, encore beaucoup à faire avant de parvenir, d'ici un ou deux ans, à renforcer la démarche de partenariat et obtenir que cette démarche se généralise davantage dans la marche de l'Organisation au quotidien.
16. A propos de l'équilibre entre les différents types de contrats, M. Wild a signalé à la commission que le pourcentage représenté par les contrats non limités dans le temps est en fait inchangé. Si les chiffres portés à la connaissance de la commission accusent des variations d'une année sur l'autre, cela tient à la date à laquelle intervient, chaque année, l'attribution de ce type de contrat, attribution qui repose sur les critères de l'ancienneté et de la performance. Ainsi, si les statistiques soumises à la commission avaient pris en

considération le mois suivant, leur valeur aurait été beaucoup plus élevée du fait que plusieurs contrats de ce type ont été attribués juste avant l'ouverture de la présente session du Conseil d'administration. S'agissant de l'emploi à long terme de personnel au bénéfice de contrats de courte durée, des mécanismes sont désormais en place pour parvenir à ce que personne ne reste employé par le Bureau plus de deux ans sans obtenir normalement un contrat à durée déterminée. Des efforts importants ont été déployés en vue de résoudre les cas qui se sont posés jusque là, et la situation devrait être entièrement normalisée dans le courant de l'année.

17. Abordant la question des pays non représentés accusant un arriéré dans leurs contributions, M. Wild a déclaré que le Bureau s'emploie activement à recruter des ressortissants aussi bien de ces pays que des autres pays non représentés. Il ne serait en effet pas souhaitable que la relation entre eux et l'OIT soit encore plus distante qu'elle ne l'est, si bien que de nouvelles mesures devraient être prises sur ce plan pour parvenir à une amélioration.
18. Pour ce qui est des questions d'équilibre du point de vue de la répartition géographique, M. Wild a fait valoir que la situation s'est considérablement améliorée au cours des trois dernières années et que les mesures énergiques prises dans ce sens seront poursuivies. Tout d'abord, d'une manière générale, l'équilibre entre les régions se trouve désormais réalisé. Deuxièmement, des arrangements bilatéraux ont été conclus aussi bien avec le Japon qu'avec les Etats-Unis, pays largement sous-représentés depuis longtemps, en vue de mettre en place certains programmes de recrutement consistant à rechercher chez eux de nouveaux futurs fonctionnaires de la catégorie des services organiques. Les Etats-Unis sont maintenant suffisamment représentés mais pas le Japon, encore que ce dernier pays ait aujourd'hui deux fois plus de ressortissants dans le personnel du BIT qu'en 1979. L'amélioration de cette situation ne peut se faire que progressivement, mais elle reste un objectif auquel le Bureau est fermement attaché. Troisièmement, les pays non représentés sont eux aussi concernés par le recrutement et ce dans le cadre du programme YPCEP, qui prévoit de recruter dix ressortissants de ces pays par an au cours des trois prochaines années, ce qui devrait réduire considérablement le nombre de pays non représentés. Pour rectifier certains propos, M. Wild a tenu à signaler à la commission que le BIT n'applique pas un système de quotas en tant que tel, mais une série de recommandations (fixant des fourchettes souhaitables) en ce qui concerne chaque pays, sur la base de leur taux de contribution au budget de l'Organisation. Des informations concernant ce système seront d'ailleurs fournies à la prochaine session.
19. S'agissant de la question de la communication des actes de candidature par des moyens informatiques, M. Wild a fait valoir que, compte tenu du nombre de demandes d'emploi reçu chaque année (environ 25 000, dont 4 000 pour les dix postes du programme YPCEP), la seule possibilité de faire coïncider le plus possible les offres de services avec les qualifications requises dans l'ensemble des services du Bureau est l'informatique. Cette manière de procéder sert également au mieux les intérêts des candidats puisqu'elle permet de voir si leurs propositions coïncident avec l'une des multiples possibilités de recrutement plutôt qu'avec un seul poste spécifique mais uniquement celui-là. Les actes de candidature communiqués par des moyens autres que l'informatique restent acceptés, mais l'utilisation des moyens informatiques à cette fin est vivement encouragée.
20. M. Wild a pris acte du fait que plusieurs intervenants ont demandé des données supplémentaires, notamment sur le nombre et la ventilation par région des jeunes agents des services organiques nouvellement recrutés. Le secrétariat étudiera les moyens les plus propres à la production de telles données.
21. La commission a pris note du rapport.

3. Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (Douzième question de l'ordre du jour)

22. La commission a pris note d'un document du Bureau² rendant compte du résultat de l'examen par l'Assemblée générale des Nations Unies, du rapport annuel établi par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour 2001.
23. En réponse à une question du groupe des employeurs, le représentant du Directeur général a expliqué que les traitements des institutions du système des Nations Unies sont fixés par référence à la fonction publique fédérale des Etats-Unis. Les chiffres concernant la marge, présentés dans le document, font ressortir que la rémunération globale aux grades les plus élevés du système devient peu à peu de moins en moins intéressante.

4. Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (Treizième question à l'ordre du jour)

24. La commission a examiné un rapport³ soumis uniquement pour information, sur la mise en œuvre de la stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines.
25. M. Botha, s'exprimant au nom des membres employeurs, a demandé des informations récentes sur plusieurs points, entre autres l'issue des discussions concernant le Tribunal administratif de l'OIT et le coût de l'exercice de classification du personnel. Il s'est demandé si les jeunes de certains pays qui souhaitent être recrutés dans le cadre du Programme de début de carrière des jeunes professionnels ne sont pas désavantagés lorsque leurs candidatures ne sont acceptées que par l'Internet. Enfin, il a demandé un complément d'information sur les circulaires que le Directeur général est censé diffuser à propos d'un recours approprié aux différents types de contrats de travail.
26. S'exprimant au nom du groupe des travailleurs, M. Blondel a rappelé qu'il avait été nécessaire d'essayer de fixer le cadre dans lequel une éventuelle révision du statut du Tribunal administratif de l'OIT devait avoir lieu, étant donné que ce tribunal n'appartient pas en exclusivité au BIT, 40 institutions internationales ayant fait clause attributive de juridiction. Cela signifie que toutes ont un intérêt légitime à l'élaboration des réformes à entreprendre. Constatant que les différends en matière de harcèlement semblent avoir disparu, il en a déduit que les nouvelles procédures de règlement des différends liés à ce problème fonctionnent correctement, et a ajouté que certains membres de son groupe s'étaient étonnés que des problèmes de harcèlement puissent exister dans une institution comme l'OIT. Il a déclaré que plus de précisions sont nécessaires en ce qui concerne l'examen de la sécurité sur le terrain ainsi que les mesures qu'il est envisagé de prendre pour assurer la sécurité de toutes les personnes en tout lieu et en toutes circonstances.

² Document GB.283/PFA/12.

³ Documents GB283/PFA/13 et GB.283/PFA/13(Add.).

27. Le représentant du gouvernement de l'Allemagne a demandé si l'issue de la première série de discussions entre le personnel et la direction sur les plans de développement personnel (discussions qui devraient avoir bientôt lieu) sera diffusée sur le site Internet de l'OIT, son gouvernement ayant beaucoup d'intérêt pour ces informations. A propos de la réforme de la politique en matière de contrats, l'orateur espère qu'un rapport sur l'évolution de la situation sera communiqué à la présente session. A ce sujet, il a demandé que soient communiquées aux représentants les circulaires susmentionnées du Directeur général, ainsi que la note que ce dernier doit adresser aux directeurs au sujet des mesures qu'il a décidé de prendre pour régler les cas en suspens d'utilisation inappropriée des contrats temporaires au Bureau. L'orateur a aussi demandé quand le Bureau devrait recevoir une réponse officielle de la Commission de la fonction publique internationale sur la question des partenaires domestiques des fonctionnaires. Il a formé l'espoir que cette réponse soit communiquée prochainement.
28. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a souhaité confirmer sa position traditionnelle en ce qui concerne la pratique de la négociation collective au Bureau, et il a proposé que le Conseil d'administration examine le fonctionnement de l'Accord collectif sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois dans deux ans, après l'examen prévu par le syndicat et l'administration. Il serait utile que le Bureau fournisse des informations complémentaires pour apaiser la crainte que cet accord n'affecte le principe de la classification des postes adoptée par le système des Nations Unies. En particulier, l'orateur a demandé si l'accord indique expressément que la classification des emplois doit être effectuée objectivement, en tenant compte des normes applicables du système commun des Nations Unies, la norme-cadre, le deuxième niveau et la CCGP. A l'instar du groupe des employeurs, son gouvernement souhaiterait être informé du coût de l'exercice de classification. Il saurait également gré au Conseil d'administration de lui apporter des indications sur l'efficacité de la stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines. En novembre 2002 ou en mars 2003, le Bureau sera peut être en mesure d'indiquer comment les ressources ont été utilisées pour élaborer et mettre en œuvre cette stratégie, et si cette stratégie a permis à l'Organisation d'accroître l'efficacité de ses activités ou sa productivité, entre autres. La politique en matière de contrats est essentielle dans la réforme de la gestion des ressources humaines dans l'optique d'un service non fondé sur la carrière et l'orateur espère que le rapport du Bureau sur cette question sera soumis en novembre.
29. Le représentant du gouvernement du Japon s'est félicité de la stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines et, en particulier, du Programme de début de carrière des jeunes professionnels, lequel semble avoir été très efficace. Toutefois, il est regrettable que le BIT ait modifié, sans procéder à des consultations, la date initialement prévue cette année pour les premiers recrutements, en raison d'un problème de communication interne entre la section du personnel et l'unité des finances. Un budget approprié est indispensable à une bonne gestion du personnel, et l'orateur a émis l'espoir que le Bureau continuera dans ce sens en veillant à une bonne communication entre les départements compétents.
30. Le représentant du gouvernement de la Chine a remercié le Bureau pour le document à l'examen qui présente les activités déployées en vue de la réforme de la gestion des ressources humaines. L'Accord collectif sur la classification des emplois est une initiative constructive. La stratégie en matière de ressources humaines a des incidences directes sur l'efficacité et la qualité des activités de l'OIT, et l'ensemble des mandants sont très désireux d'en connaître les résultats. Il convient de se soucier d'un certain nombre d'aspects de la stratégie. L'OIT semble disposée à doter de plus de personnel les bureaux extérieurs, en particulier des professionnels, pour mieux connaître la situation et les problèmes à l'échelle locale, pour servir ainsi directement les mandants et pour veiller à la mise en œuvre des objectifs du travail décent. Toutefois, il faut accroître encore l'échange régulier et les rotations d'effectifs entre le siège et les bureaux extérieurs, et favoriser la

mobilité du personnel: à propos du Programme de début de carrière des jeunes professionnels, l'orateur a exprimé l'espoir que l'OIT examinera dûment les candidatures en provenance de pays en développement et qu'elle veillera à un meilleur équilibre régional.

- 31.** La représentante du gouvernement des Pays-Bas a indiqué que son gouvernement était assez satisfait de l'action menée par le directeur du Département du développement des ressources humaines et par ses collaborateurs, ainsi que des informations fournies. Elle a demandé des précisions à propos du paragraphe 13 qui indique que la réponse officielle de la CFPI aux questions qui lui ont été posées devrait être reçue suffisamment tôt pour qu'un rapport puisse être soumis au Conseil d'administration. Il serait utile de savoir où l'on en est sur ce point. Sa délégation est préoccupée par la question du rôle des directeurs du Bureau, question qu'a soulignée le représentant du Syndicat du personnel. Il est très important de compter sur des directeurs qualifiés et dévoués non seulement à leur tâche, mais aussi à leurs collaborateurs. Le Directeur général a souligné la nécessité d'investir dans les personnes pour que l'Organisation ait une base de connaissances suffisante. Ce principe devrait également s'appliquer aux directeurs, lesquels ont la tâche d'orienter leur personnel, mais aussi de mettre à profit leurs capacités. Trop souvent, la prise de décisions est déficiente. Au lieu de se montrer décisifs, il arrive que des directeurs s'efforcent de satisfaire les uns et les autres, et, par conséquent, ne fixent pas de priorités, pas plus qu'ils n'orientent ou ne soutiennent suffisamment leurs collaborateurs. Cette façon d'agir n'est pas la bonne. Sa délégation est consciente des différentes sollicitations dont le Bureau et ses directeurs font l'objet, mais il incombe à ces derniers de prendre des décisions même si celles-ci sont douloureuses. Des améliorations sont donc nécessaires dans ce domaine et un complément d'information à ce sujet devrait être fourni à l'avenir, par exemple au sujet de la gestion de la performance et de la rémunération. Dans de nombreux domaines d'action de l'Organisation, le rôle des directeurs est primordial. Parfois, il est impossible de rendre justice à leur rôle, mais, même lorsque l'heure est aux critiques, il est essentiel d'être ouvert au débat. Voilà qui va dans le sens de ce qu'a déclaré le Directeur général, à savoir qu'il faut investir dans les personnes et dans la formation. Au lieu de prendre des décisions concrètes à propos de ceux qui ne remplissent peut-être pas leurs fonctions comme ils le devraient, il faudrait consacrer davantage de ressources et de moyens pour que ces personnes s'acquittent mieux de leurs tâches à l'avenir.
- 32.** La représentante du gouvernement du Danemark s'est ralliée au point de vue de la représentante du gouvernement des Pays-Bas.
- 33.** Le représentant du gouvernement du Canada s'est félicité de la qualité du document. Il est important de fournir des informations sur les mesures prises en faveur de la stratégie en matière de ressources humaines. En ce qui concerne l'examen de la sécurité sur le terrain, l'orateur a demandé si la question de l'utilisation des excédents de trésorerie a aussi trait à ce point et à d'autres soulevés dans le document à l'examen. En particulier, se référant au paragraphe 18, qui indique qu'une proposition visant à améliorer le degré de préparation du BIT en matière de sécurité sera présentée dans un document séparé soumis à la commission, l'orateur a demandé s'il fallait comprendre que cette proposition est liée à celle qui porte sur l'utilisation des excédents de trésorerie. Il a également demandé d'être informé sur les fonctions du Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité.
- 34.** Le représentant du Directeur général (M. Wild) a répondu en indiquant que, depuis la préparation du document, un certain nombre d'événements nouveaux sont intervenus, y compris deux réunions du Comité de négociation paritaire (CNP). La première de ces réunions a donné naissance à une procédure à long terme de classification des emplois qui fait suite à l'Accord collectif sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois précédemment approuvé par le Conseil d'administration

mais avec des contrôles plus stricts, car il est possible d'examiner les emplois individuellement plutôt que de s'efforcer d'intégrer l'ensemble de l'Organisation dans une nouvelle structure dans un délai relativement court. Aucune modification de Statut du personnel n'est nécessaire et l'accord collectif est soumis au Conseil d'administration pour information. En ce qui concerne la question du représentant du gouvernement de la Fédération de Russie, il va de soi que le Conseil d'administration est le dépositaire du Statut du personnel et que, en tant que tel, il doit approuver les changements qui lui sont apportés. Il n'est pas possible de mettre en œuvre un accord collectif supposant des amendements au Statut du personnel sans que les amendements ainsi proposés ne soient soumis au Conseil d'administration et approuvés par celui-ci.

35. L'Accord collectif sur une procédure de classification des emplois suit les normes de classification des emplois du système des Nations Unies. Il ne suppose aucune modification du Statut du personnel et il est intéressant de constater que, lors du débat organisé au sein du système des Nations Unies sur ses propres normes en matière de classification, le nouveau système générique de l'OIT a été utilisé comme base de révision.
36. En ce qui concerne le Tribunal administratif, des débats ont eu lieu et ont fait apparaître des possibilités d'amélioration sur lesquelles le Bureau, les services juridiques et le Syndicat du personnel sont d'accord. Ces propositions seront affinées afin que des consultations puissent avoir lieu avec toutes les parties concernées, y compris les 40 organisations qui reconnaissent le Tribunal administratif de l'OIT. Un document appelant une décision et contenant les observations de ces organisations sera soumis au Conseil d'administration en novembre 2002. Les propositions ainsi approuvées devront ensuite être présentées à la Conférence internationale du Travail en 2003 et ne pourront être mises en œuvre avant 2004.
37. L'exercice de classification sur le terrain est terminé, à l'exception des Etats arabes où, du fait d'une série de changements structurels, le travail n'a pu commencer que récemment. Sur les 699 postes examinés sur le terrain, 81 ont fait l'objet d'une reclassification et il est apparu que 21 postes devraient avoir un grade inférieur à celui qu'ils ont actuellement. Ces rétrogradations seront introduites dès que les postes seront vacants. Ces chiffres sont très proches de ceux du siège qui ont déjà été présentés au Conseil d'administration en novembre 2001. Des renseignements sur le coût de l'exercice de classification des emplois seront fournis au Conseil d'administration à la session de novembre 2002. Sur la question des initiatives pour mieux concilier travail et vie privée, après la session de novembre du Conseil d'administration, le Bureau a contacté la CFPI mais n'a pas encore reçu de réponse définitive. Le Bureau a appris que la question serait examinée lors de la réunion d'avril de la CFPI et il a cherché à la faire inscrire à l'ordre du jour de la réunion du Réseau des ressources humaines des Nations Unies (3-5 avril 2002). Si une réponse affirmative parvient de la CFPI, le Bureau poursuivra l'application des trois propositions limitées qui ont été convenues lors de la session de novembre 2001 du Conseil d'administration.
38. La question de la réforme des contrats était inscrite à l'ordre du jour de la CFPI. Si le Bureau estime que cette question doit être examinée de manière urgente, il est également conscient du fait que le Conseil d'administration a insisté pour qu'il n'aille pas au-delà de la CFPI et reste dans le cadre des règles et directives du système commun. En conséquence, le Bureau a indiqué lors de la dernière réunion de la CFPI qu'il considérait la question urgente, et la CFPI a en conséquence avancé son propre débat interne de 2003 à avril 2002. Il faut espérer que ces discussions fourniront un cadre qui permettra au Bureau de faire progresser ses réformes en matière de contrat.
39. Le recrutement ne se fait pas uniquement par Internet. Des annonces sont placées dans des lieux stratégiques de différents pays; des missions de prospection sont menées, essentiellement dans des universités du Japon, de Corée, des Etats-Unis, des Etats du Golfe

et des Etats arabes, de même qu'au Royaume-Uni et en France. Les dix candidats du Programme de début de carrière des jeunes professionnels, y compris ceux de la promotion 2002, commenceront à travailler le 1^{er} avril plutôt que le 1^{er} janvier pour des raisons financières.

40. Il faut espérer que les circulaires du Directeur général relatives aux contrats seront diffusées pendant la session du Conseil d'administration. Ces documents ne sont pas confidentiels et ils concernent les nouvelles procédures et règles destinées à éviter le recours abusif et à long terme à des contrats à court terme. Des exemplaires de ces circulaires pourront être mis à la disposition des membres du Conseil d'administration.
41. S'agissant des différends, ils sont maintenant moins nombreux qu'auparavant et certains ont trait à des difficultés relationnelles au travail. La Médiatrice a commencé à travailler au Bureau en octobre 2001 et présentera dans le courant de l'année 2002 un rapport qui sera présenté au Conseil d'administration. Pour ce qui est de la sécurité sur le terrain, le Bureau a entrepris un examen de grande envergure en envoyant un questionnaire aux fonctionnaires et aux directeurs de tous les lieux d'affectation. Des experts en matière de sécurité se sont également rendus dans 11 lieux d'affectation afin de recenser les mesures à prendre pour améliorer la sécurité, et le rapport global devrait bientôt être prêt. L'application des recommandations de ce rapport a été prévue lors de la session actuelle du Conseil d'administration avec l'examen d'une demande de 2,8 millions de dollars destinée à améliorer la sécurité. Cette somme comprend la contribution du BIT au Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité qui assume toute une gamme de fonctions et est notamment chargé de fournir des informations sur les aspects ayant trait à la sécurité de toutes les activités des Nations Unies dans le monde, sur les conditions de voyage et sur la fourniture de conseillers en matière de sécurité dans certains lieux d'affectation. La somme demandée par le Bureau visait également à financer certains besoins propres à l'OIT, y compris la formation.
42. Les conclusions des discussions sur les plans de développement personnel (PDP) qui commenceront en avril 2002 pourront être communiquées aux parties intéressées. Concernant l'examen de la stratégie en matière de ressources humaines, il a été convenu il y a dix-huit mois environ d'entreprendre un examen important de l'impact de ces mesures, associé à une étude sur la mise en œuvre des accords conclus jusqu'à présent qui seraient présentés au Conseil d'administration en novembre 2002. Il sera peut-être nécessaire de repousser cette date car il faudra préparer un document très complet présentant les succès et les échecs de ces initiatives et fournissant des données concrètes sur les améliorations et les problèmes rencontrés dans les réformes en matière de ressources humaines. Un intervenant a évoqué la nécessité d'augmenter le niveau de compétences du Bureau. La seule manière de procéder consiste à recruter des personnes de niveau plus élevé ou à former ou à développer les compétences des fonctionnaires en place. En ce qui concerne la mobilité, dix nouveaux jeunes fonctionnaires ont déjà été envoyés sur le terrain. Des discussions ont lieu entre les directeurs exécutifs et les directeurs régionaux sur la possibilité de détacher à nouveau une trentaine de personnes lors de la période biennale en cours. Le Programme de début de carrière des jeunes professionnels est destiné exclusivement aux pays non représentés et sous-représentés dans l'Organisation. Au mois de novembre, il faudra répondre de manière plus complète aux questions soulevées sur le rôle des directeurs. Le Bureau partage les inquiétudes exprimées quant au fait que les réformes en matière de ressources humaines ont mis essentiellement l'accent sur les changements de procédure; il est cependant important de noter que ces changements ont été conçus pour permettre aux directeurs de disposer des outils nécessaires pour accomplir correctement et plus efficacement leur travail et pour prendre des responsabilités dans leur poste. Il faut maintenant mettre en place des mécanismes de soutien pour que les directeurs puissent profiter de ces outils. Les fonds affectés à la formation devraient servir à développer les compétences techniques, à améliorer la connaissance de la gestion en

termes de budgétisation et de programmation stratégiques et à renforcer les compétences en matière de gestion.

43. Le représentant du Directeur général (M. Ahmad, Trésorier et contrôleur des finances) a rappelé que le montant prélevé sur l'excédent de trésorerie pour le Fonds pour le bâtiment et le logement doit servir notamment à améliorer le matériel de détection des incendies au Bureau, conformément aux recommandations des experts. Ces dépenses sont évaluées à environ 650 000 dollars des Etats-Unis.

5. Questions relatives aux pensions: décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant le Rapport du Comité permanent de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies
(Quatorzième question à l'ordre du jour)

44. La commission a pris note d'un document du Bureau ⁴ soumis pour information au sujet de la 184^e session du comité permanent de la Caisse. Le comité permanent s'est principalement penché sur les questions suivantes: gestion des placements de la Caisse, résultats préliminaires de la révision des dispositions en matière de prestations de la Caisse; structure du comité mixte; dispositions du budget administratif; enfin, situation des anciens fonctionnaires internationaux de l'ex-URSS, RSS d'Ukraine et RSS de Biélorussie. L'Assemblée générale des Nations Unies a examiné le rapport du comité permanent en décembre 2001, et a approuvé le projet de budget pour l'exercice biennal 2002-03.

6. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT: reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par l'Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale (International IDEA)
(Quinzième question à l'ordre du jour)

45. La commission était saisie d'un document ⁵ proposant que le Conseil d'administration approuve la reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif par l'Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale (International IDEA).
46. Au nom du groupe des travailleurs, M. Blondel s'est félicité qu'une institution supplémentaire ait reconnu la compétence du Tribunal administratif de l'OIT parce que cela témoigne du crédit qui lui est accordé. Il a rappelé que 40 autres institutions internationales ont fait le même choix et que cette reconnaissance n'entraîne pas de frais supplémentaires pour l'OIT.

⁴ Document GB.283/PFA/14.

⁵ Document GB.283/PFA/15.

47. La commission recommande que le Conseil d'administration approuve la reconnaissance de la compétence du Tribunal par l'Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale (International IDEA), avec effet à partir de la date de cette approbation.

7. Autres questions de personnel: approche concernant les opérations spéciales (Seizième question à l'ordre du jour)

48. La commission était saisie d'un document du Bureau⁶ proposant l'application d'une indemnité de subsistance pour opérations spéciales, conformément aux critères du PNUD.

49. Prenant la parole au nom des membres travailleurs, M. Blondel a approuvé la proposition tout en regrettant que la situation dans certaines parties du monde oblige à prendre ce genre de disposition.

50. M. Botha, s'exprimant au nom des employeurs, a demandé des éclaircissements sur le but de l'indemnité: est-elle destinée à couvrir les frais de voyage ou l'équipement de protection? Il se demande si le Bureau devrait envisager de déplacer le personnel en question vers une autre zone.

51. Le représentant du gouvernement de l'Allemagne a convenu que le personnel servant dans des conditions très dangereuses doit être rémunéré en conséquence mais estime que le document ne fournit pas suffisamment de détails sur la proposition du Bureau.

52. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a également demandé d'autres éclaircissements, en particulier sur le rapport entre l'indemnité proposée et les indemnités existantes pour difficulté des conditions de vie. Il craignait également que ceci ne constitue un précédent pour les organisations du système commun des Nations Unies financées par le recouvrement de contributions. Il a demandé des informations par écrit sur la formule simplifiée proposée pour la mise en œuvre de la SOLA (indemnité de subsistance pour opérations spéciales) à l'OIT et il a proposé de demander un avis de la CFPI qui, conformément à son Statut, est responsable de la détermination de toutes les indemnités.

53. Le représentant du Directeur général a expliqué comment l'indemnité de subsistance pour opérations spéciales a vu le jour à travers les actions menées par les autres organisations des Nations Unies. Il a expliqué qu'en appliquant le système de la même manière que les autres organismes, les indemnités et les droits, y compris ceux afférents aux voyages, se fonderaient sur un lieu d'affectation théorique, ce qui signifierait que le membre du personnel concerné ne serait pas en mesure de bénéficier de voyages supplémentaires pour rejoindre les membres de sa famille qui, pour des raisons de sécurité, ne peuvent pas se rendre sur le lieu d'affectation. En appliquant 75 pour cent de l'indemnité versée par le PNUD et en maintenant toutes les autres conditions afférentes au lieu d'affectation effectif, le BIT offrirait un ensemble de prestations d'une valeur très similaire à celui du PNUD. La situation sera portée à l'attention de la CFPI pour observation mais l'orateur n'est pas en faveur d'une suspension des paiements aux personnes travaillant dans des conditions difficiles dans l'attente de ces observations.

⁶ Document GB.283/PFA/16/1.

54. La commission recommande au Conseil d'administration d'autoriser le Directeur général à appliquer la proposition susmentionnée aux fonctionnaires susceptibles de bénéficier de l'indemnité de subsistance pour opérations spéciales, conformément aux critères du PNUD.

Genève, le 15 mars 2002.

Points appelant une décision: paragraphe 47;
 paragraphe 54.

Annexe

Déclaration du représentant du personnel

En décembre dernier, j'ai été élu nouveau président du Comité du Syndicat du personnel par mes collègues; je suis un membre du Syndicat qui a passé sur le terrain la plupart de ses quinze dernières années de vie professionnelle à l'OIT. Le Syndicat espère que je saurai apporter à la discussion les opinions du terrain, et que je serai à même de jeter un regard nouveau sur l'état actuel du Syndicat et de ses relations avec le Bureau.

Je commencerai par dire que les impressionnantes réalisations des derniers comités ont fait date, et qu'elles ont engendré des changements fondamentaux qui sont autant d'améliorations, notamment pour ce qui est de l'interaction entre le personnel et le Bureau; cependant, nombre de ces importantes réalisations sont encore lettre morte sur le terrain.

Les réformes en matière de gestion mises en place par le Directeur général au début de son mandat, ainsi que l'introduction de la négociation collective, ont certainement été les bienvenues et ont changé à jamais le visage de cette Organisation. Cependant, nous luttons encore pour passer d'une «administration du personnel» hiérarchique et obsolète, issue des années cinquante, à une «gestion des ressources humaines» plus appropriée, plus moderne et présentant un meilleur coût-efficacité pour la fonction civile que nous représentons.

Du point de vue du Syndicat, ces réformes, qui s'imposaient d'ailleurs depuis longtemps, pourraient faire de l'OIT LE lieu de travail où la direction commence finalement et progressivement à pratiquer ce qu'elle prêche, de telle sorte que l'Organisation pourrait bientôt passer pour un modèle de «meilleures pratiques de gestion des ressources humaines» pour les autres organisations des Nations Unies. Le socle de la réforme est l'instauration d'une confiance mutuelle entre le Syndicat et le Département du développement des ressources humaines, et la décision de travailler ensemble dans un environnement où la «bonne foi» prévaut. Cependant, cette transformation prend du temps.

Le Directeur général et le Conseil d'administration ont décidé d'appuyer l'introduction de ces réformes, et il faut en remercier toutes les personnes concernées, notamment à l'heure d'envisager désormais de partager ces réformes avec la famille élargie des Nations Unies et avec d'autres organisations internationales.

A ce stade, le Syndicat estime que les accords collectifs qui ont été signés et ceux qui vont l'être offrent une vraie chance à une gestion des ressources humaines plus juste et plus orientée vers la performance à l'OIT. Voilà qui peut être bénéfique à la fois au personnel et à la direction.

Cependant, ces accords collectifs auraient déjà dû produire un impact beaucoup plus important sur la performance. En effet, les nouvelles pratiques budgétaires, si elles sont correctement mises en œuvre, devraient engendrer un degré de flexibilité plus élevé ainsi qu'un engagement plus profond de la part du personnel. Inévitablement, l'absence d'un engagement sérieux de la haute direction a quelque peu dilué les résultats de l'effort déployé.

Grâce à la mise en œuvre progressive des accords collectifs, les relations entre le personnel et la direction pourraient déboucher sur un véritable dialogue social. Cependant, bien que notre Organisation soit relativement restreinte et ne compte que 2 500 effectifs, la progression de ces changements a été indûment lente. Le Syndicat est d'avis que la principale cause de ces retards est malheureusement l'absence d'un engagement continu de la part de nombreux directeurs, qui n'ont ni l'habitude ni la volonté d'assumer la responsabilité de leurs actes, et aussi, bien sûr, la structure actuellement très compliquée et parfaitement inefficace de la prise de décisions.

Un exemple illustre bien le phénomène, à savoir la mesure intérimaire qu'a constituée l'examen de la classification initiale des emplois qui s'est déroulé l'année dernière. L'exercice qui consiste à faire correspondre les tâches des fonctionnaires à des descriptions de postes génériques et à classer les fonctionnaires en plusieurs grandes catégories n'est pourtant pas sorcier. Cependant,

nombre de directeurs ont négligé leurs devoirs qui consistaient à argumenter leurs décisions, et ils n'ont pas respecté les délais convenus. Il ne faut pas s'étonner que les fonctionnaires se soient plaints de vices de procédure, de traitements injustes et de favoritisme de la part de la direction. C'est l'exemple parfait d'une excellente idée qui produit de mauvais résultats à cause d'une mise en œuvre trop lente et inefficace. Quel en a été le coût? Le mécontentement du personnel. Et pourquoi? Simplement parce que de nombreux directeurs ont continué d'appliquer des pratiques anciennes inefficaces, ou bien s'attendaient à ce que d'autres prennent les décisions à leur place.

Il n'est que de constater le contraste entre l'efficacité remarquable, l'engagement total et le professionnalisme qui ont présidé à la mise en place des réformes de budgétisation stratégique, et la manière inepte dont la direction a répondu à la mise en œuvre des réformes de fond de la politique de gestion du personnel, qui selon toute évidence n'a pas fait l'objet d'un appui suffisant.

Le Syndicat souhaite faire connaître son opinion au Conseil d'administration, à savoir que la direction de l'OIT a échoué dans ce cas, car il n'y avait pas de véritable désir, au niveau stratégique, de donner à la gestion des ressources humaines la priorité qu'elle mérite. En effet, aussi longtemps que les directeurs ne seront pas tenus responsables de la satisfaction professionnelle et de la productivité de ceux qu'ils supervisent, et ce à tous les niveaux, du sommet à la base, on ne voit pas pourquoi ils envisageraient de changer leurs pratiques. Et après cet exercice, nous n'avons perçu aucun processus de cicatrisation, qui aurait dû inclure des mesures concrètes à l'encontre des directeurs et des chefs qui ont failli à leurs responsabilités.

Le Syndicat est quelque peu troublé par le fait que la direction prend des distances vis-à-vis de ses responsabilités directes en ce qui concerne la réforme de la gestion des ressources humaines. Il y a dix-huit mois déjà, et plus récemment, il y a deux mois, le Syndicat a proposé de tenir des réunions périodiques avec l'équipe de la haute direction pour débattre des problèmes de la stratégie du développement des ressources humaines, tels que l'encouragement au travail en équipe, l'incitation à une meilleure performance, les procédures de rationalisation, la prise de responsabilité, mais jusqu'à présent il s'est vu refuser cette possibilité de dialogue social constructif. Il s'est proposé comme ressource pour ceux qui sont chargés de la gestion. J'ajouterai que nous n'avons jamais souhaité, ni demandé, de participer à la gestion: mais nous avons le droit de représenter le personnel, et ceux qui nous dirigent devraient écouter ce que le personnel souhaite leur dire. Cela serait plus facile à travers un dialogue, mais il semble que la direction doive encore construire un environnement propice à cette fin. Le Bureau doit absolument pratiquer ce qu'il prêche en matière de dialogue social.

Au début de la semaine, lors de la réunion du Comité de négociation paritaire, j'ai eu le privilège de participer à l'avènement d'un premier accord de principe qui a été signé entre le Bureau et le Syndicat sur un certain nombre de questions. Il est désormais reconnu qu'il est nécessaire d'amender les pratiques et/ou le Statut et Règlement du Tribunal administratif de l'OIT. Ce processus est loin d'être terminé, mais au moins il progresse. Le Syndicat est d'avis qu'il faut s'engager à l'égard d'une réforme du Tribunal administratif de l'OIT, afin d'améliorer à la fois son fonctionnement et son image en tant qu'instrument de la justice.

Le programme et la stratégie du Syndicat pour 2002 embrassent un très grand nombre de questions et, dans le cadre de sa démarche pour défendre et promouvoir les intérêts du personnel et des anciens fonctionnaires ainsi que les conditions de travail, le Syndicat s'attache aussi tout particulièrement à préserver les droits du personnel.

Pour l'année 2002, le Syndicat s'engage à mettre en œuvre les accords de négociation collective existant à la fois au siège et sur le terrain et bien sûr à poursuivre la négociation de nouveaux accords collectifs sur des questions pertinentes.

Il s'engage aussi à participer à la mise en place d'une véritable assurance maladie. Il s'engage encore à mettre un terme à la préoccupation de tous en matière de pension, et notamment à celle des anciens fonctionnaires qui étaient en poste dans certains lieux d'affectation et qui sont victimes des conséquences de l'utilisation de termes et conditions d'emploi inappropriés.

Les problèmes relatifs à la sécurité et la santé au travail constituent actuellement une grave préoccupation pour le Syndicat. Le Comité consultatif sur la sécurité et la santé au travail s'est

rarement réuni récemment, et même lorsqu'il a émis des recommandations à l'usage de la direction, en vue de la concrétisation de réformes fondamentales, elles n'ont pas été suivies. On nous dit que nous travaillons tous dans un milieu sain, alors pourquoi sommes-nous inquiets? Le récent incendie qui s'est déclaré dans le bâtiment au siège a montré à quel point nous sommes vulnérables, d'autant plus qu'il n'existe aucune mesure de prévention adéquate contre l'incendie dans ce bâtiment — et je précise, ici et maintenant.

Le Syndicat est consterné; mais le fait est qu'aucune autre organisation internationale de cette dimension et de cette complexité ne prend le risque de fonctionner sans une seule personne ou sans un point focal qui se consacre exclusivement à la sécurité et la santé au travail et aux questions de sécurité. Les problèmes de santé et de sécurité au siège et sur le terrain sont provoqués par le stress, le tabagisme passif et actif, l'alcoolisme, l'absence de procédures de sécurité contre l'incendie, l'absence d'analyse ou de politique en matière de congé maladie, et l'absence d'une politique proactive pour mettre en place des pratiques favorisant la bonne santé sur le lieu de travail; cette situation éloigne l'OIT autant que faire se peut de l'esprit et de la lettre de ses propres conventions en matière de sécurité et de santé au travail (n^{os} 155 et 161). Les implications en matière de responsabilité pour les employeurs, sans parler de l'énorme coût probable des primes d'assurance, sont autant de raisons pour lesquelles nous lançons un appel au Bureau afin qu'il prenne des mesures immédiates dans ce domaine avant que nous ne soyons confrontés à une catastrophe sans avoir été préparés.

Depuis le 11 septembre 2001, le personnel, sur le terrain notamment, a également demandé une amélioration de la sécurité familiale et personnelle. Le personnel recruté localement dans les bureaux extérieurs souhaiterait aussi que l'OIT lui octroie le même type de protection qu'elle offre actuellement à son personnel international.

Le Syndicat lance un appel au Bureau pour qu'il mette en pratique ce qu'il prêche en matière de sécurité et de santé au travail.

Pour 2002, le syndicat s'engage à améliorer la situation actuelle de tous les membres du personnel en matière de sécurité et de santé au travail, au siège et sur le terrain, par le biais d'un nouvel accord collectif.

En ce qui concerne les engagements déjà pris, le Syndicat souhaiterait que le Bureau prenne des mesures à l'égard d'une autre question importante, à savoir la signature de l'accord collectif concernant la politique du personnel en matière de VIH/SIDA. Le Directeur général a été saisi d'un exemplaire de ce document, et le Syndicat s'est engagé à l'égard de cet accord qui a été élaboré en étroite collaboration avec des spécialistes du programme VIH/SIDA de l'OIT. Il serait éminemment souhaitable que le Directeur général signe cet accord avant de se rendre à la réunion qui se tiendra à Rome le 10 avril, à savoir la réunion consultative interinstitutions sur le VIH/SIDA que préside notre Organisation.

En tant que fonctionnaire de l'OIT qui a passé la plupart de ses années de service sur le terrain, il serait négligent de ma part de ne pas mentionner la nécessité de mettre en conformité les contrats et les conditions s'appliquant au personnel de la coopération technique (qui sont surtout opérationnels sur le terrain) avec les indemnités similaires dont jouissent les personnes au bénéfice de contrats ordinaires. Des réformes sont nécessaires concernant des questions administratives fondamentales telles que le paiement des salaires et des indemnités relevant de l'assurance maladie en devises fortes, ce qui n'entraînerait pas forcément des coûts importants pour le Bureau. Ce sont là des conditions *sine qua non* pour mettre les principes du travail décent en pratique.

Le Syndicat est engagé à l'égard du principe selon lequel il faut absolument rationaliser et intégrer autant que possible les contrats et les conditions de travail ordinaires et ceux de la coopération technique.

Pour conclure M. le Président, M. le Directeur général, Mesdames et Messieurs les délégués du Conseil d'administration, je souhaiterais préciser quelques points:

1. Le Syndicat est fermement convaincu qu'il ne peut accepter le «renforcement» des négociations et des accords conclus avec le Bureau que dans un cadre où s'inscrivent les arrangements de négociation collective qui sont essentiels à l'existence même du processus.
2. Le Syndicat est convaincu également qu'il est essentiel que le Bureau, d'une part, et le Syndicat, d'autre part, fassent preuve d'une volonté ouverte et démontrée de ne pas briser l'élan d'une réforme efficace, et d'accepter qu'il s'agit d'un processus continu vers l'acquisition de meilleures pratiques fondées sur les droits fondamentaux et de bons principes de gestion.
3. Le Syndicat est conscient du fait — qui d'ailleurs le préoccupe — que la plupart des directeurs du BIT et des fonctionnaires de la catégorie supérieure vont partir à la retraite dans les deux prochaines années, et qu'il faut mettre en place des arrangements relatifs à leur succession. Le Syndicat estime que les structures fondamentales qui viennent d'être adoptées en matière de ressources humaines dans les domaines importants de la classification des postes, du recrutement, des droits et des prestations, de l'évaluation de la performance, des plans de développement personnel et notamment de la formation peuvent, si elles sont bien appliquées, détenir la clé du succès de cette Organisation à l'avenir. Ces programmes doivent être dotés de ressources adéquates, notamment la formation et le développement, et je félicite le Conseil d'administration qui a appuyé hier les provisions budgétaires prévues à cet effet.
4. Le Syndicat lance un appel au Bureau et lui demande de considérer que les réformes qu'il propose ne sont pas tant des «inconvenients» liés aux procédures administratives et légales qui doivent être surmontés que des initiatives présentant des coûts/avantages et des mesures saines et raisonnables qui sont désormais essentielles pour assurer une planification harmonieuse de la succession.
5. Le Syndicat lance un appel au Bureau pour qu'il choisisse une fois pour toutes cette approche de partenariat authentique qui permettra à l'Organisation de devenir «la première de la classe» parmi les autres organisations des Nations Unies. Nous souhaiterions qu'elles prennent modèle sur nous.
6. Enfin, je tiens à dire que le Syndicat reconnaît pleinement que les taux d'exécution sont en fait les meilleurs indicateurs de performance des réformes en matière de ressources humaines. Ce n'est que lorsque les processus qui se mettent en place actuellement deviendront véritablement opérationnels que le Directeur général, le Conseil d'administration et le Syndicat auront de quoi être fiers. Il dépend désormais de tous et de chacun d'entre nous de faire en sorte que ces réformes soient à l'honneur de notre grande Organisation qui, après tout, est mandatée pour promouvoir le dialogue social dans tous les lieux de travail. C'est envers cet objectif que le Syndicat s'est engagé.