



DIXIÈME 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. Amendements au Statut du personnel Amendements approuvés par le Directeur général	1
III. Dérogations au Statut du personnel.....	1
IV. Stratégie en matière de ressources humaines: mise à jour	1
V. Enquête sur les conditions d'emploi pour la catégorie des services généraux à Genève.....	7
VI. Questions relatives aux pensions	7
VII. Rapport de la Commission de la fonction publique internationale.....	7
VIII. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT	10
IX. Autres questions relatives au personnel	10
 <i>Annexe</i>	
Déclaration du représentant du Syndicat du personnel	11

1. La Commission du programme, du budget et de l'administration s'est réunie les 12 et 13 novembre sous la présidence de Lord Brett (groupe des travailleurs). Le rapporteur était M. Blondel (porte-parole du groupe des travailleurs).

I. Déclaration du représentant du personnel

2. La déclaration du représentant du personnel est reproduite dans l'annexe I au présent rapport.

II. Amendements au Statut du personnel (quatorzième question à l'ordre du jour)

Amendements approuvés par le Directeur général

3. La commission a pris note d'un document¹ relatif aux amendements au Statut du personnel approuvés par le Directeur général au cours des douze mois précédents, en vertu des pouvoirs qui lui ont été conférés par le Conseil d'administration.

III. Dérogations au Statut du personnel (quinzième question à l'ordre du jour)

4. La commission a noté qu'aucun document n'a été soumis au titre de ce point de l'ordre du jour.

IV. Stratégie en matière de ressources humaines: mise à jour (seizième question à l'ordre du jour)

5. La commission a examiné un rapport², présenté pour information seulement, concernant les progrès de la mise en œuvre de la stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines.
6. Le représentant du Directeur général (M. Ng, directeur du Département du développement des ressources humaines), formulant quelques remarques préliminaires, a informé la commission qu'il n'a malheureusement pas été possible de fournir une analyse détaillée de l'impact de la stratégie des ressources humaines, en premier lieu parce que certaines des initiatives n'ont pas été lancées depuis assez longtemps pour que l'on puisse raisonnablement évaluer leur efficacité, et en second lieu parce que le rapport final du Commissaire aux comptes n'était pas disponible lorsque le document a été élaboré, ce qui a empêché le Bureau de fournir une réponse circonstanciée.

¹ Document GB.285/PFA/14.

² Document GB.285/PFA/16.

7. L'orateur a appelé l'attention sur certaines parties du document: la réorganisation du Département du développement des ressources humaines améliorera les chances du département de mener à bien la stratégie avec efficacité et efficacie; l'application des accords collectifs a échoué sur plusieurs difficultés qui seront traitées lors du réexamen des accords qui sera entrepris prochainement; de nouvelles initiatives ont été lancées, notamment un mécanisme de planification de la gestion des ressources humaines destiné à améliorer l'efficacie et les prestations; enfin, l'importance de l'amélioration de la communication avec le personnel, tant au siège que sur le terrain, doit être soulignée.
8. M. Ng a fait savoir à la commission que, le Directeur général ayant reçu l'avis du Tribunal administratif sur les questions soulevées, la commission en dispose pour le commenter. Les autres organisations qui reconnaissent la compétence du Tribunal administratif de l'OIT seront informées de l'opinion du tribunal.
9. Concernant la politique de mobilité, il a noté que la mobilité devrait être un instrument majeur de l'amélioration des services aux mandants.
10. Le président a précisé qu'il serait peut-être indiqué que la commission examine en même temps le document GB.285/PFA/16/2 qui contient la réponse du Tribunal administratif aux points soulevés dans le document intitulé «Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines: mise à jour»³.
11. M. Botha, s'exprimant au nom des membres employeurs, a reconnu que la mise en œuvre de la stratégie des ressources humaines a pris du retard et que cela a des incidences financières plus élevées que prévu. Il s'est dit déçu de ce que le rapport du Commissaire aux comptes sur la mise en œuvre de la stratégie ne puisse être commenté à ce stade, mais a noté qu'il sera examiné à la session de mars du Conseil d'administration. Il s'est dit déçu également de l'interruption en 2003 du Programme de début de carrière des jeunes professionnels et a demandé de plus amples précisions sur les problèmes que rencontre le programme. Enfin, il a noté que le processus de dialogue entre le Bureau et le Syndicat du personnel sur les questions touchant le Tribunal administratif se poursuit.
12. S'exprimant au nom des membres travailleurs, M. Blondel a préalablement rappelé que son rôle est de veiller à ce que le Bureau fonctionne bien et non de représenter le personnel du BIT. Or le Bureau ne peut bien fonctionner que si le personnel se sent bien; il a donc demandé que le personnel reçoive la considération qui lui est due mais a souligné la nécessité de relations syndicat-administration le plus efficaces possible. Se référant à la déclaration du représentant du personnel, l'orateur s'est interrogé sur le contenu des demandes du personnel puisqu'il y a eu des négociations collectives et que sept accords collectifs ont été signés. Si les accords signés ne sont pas appliqués, deux explications sont envisageables, soit l'application est impossible – et dans ce cas le directeur des ressources humaines serait allé au-delà de son mandat –, soit ces accords sont mauvais. Il conviendrait donc d'ouvrir de nouvelles négociations pour réexaminer ces questions.
13. Concernant la médiatrice, M. Blondel a demandé que les moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission lui soient donnés. Quant à la réorganisation de HRD, les résultats de la mission d'audit devraient être portés à la connaissance de la commission. Se référant à la santé et à la sécurité au travail, l'orateur a considéré que des problèmes certains existent et que la meilleure approche serait de donner la parole aux représentants du personnel en les intégrant au sein d'un comité d'hygiène et de sécurité au travail qui devrait être établi. Par ailleurs, M. Blondel a déploré la suspension du programme de début

³ Document GB.285/PFA/16.

de carrière des jeunes professionnels et a demandé que la réforme des contrats se poursuive. Enfin, en abordant la question de la réforme du Statut du Tribunal administratif de l'OIT, dont l'orateur a rappelé le succès, il a estimé normal que les 40 organisations qui utilisent les services du Tribunal soient associées à une éventuelle réforme. Devant le procès d'intention qui est fait au Tribunal par le Syndicat, l'orateur s'est étonné des propos exprimés à l'égard du Président du Tribunal qui est par ailleurs président de la Commission nationale de l'informatique et des libertés en France. Notant que des critiques exacerbées ne peuvent que nuire à la réputation du Tribunal administratif, il a appuyé le processus de réforme.

14. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a réaffirmé la position de son gouvernement concernant l'Accord collectif sur les plans de développement personnel, à savoir que cet accord devrait être réexaminé au bout de deux ans. S'agissant de la classification des emplois, il a demandé au Bureau de fournir des informations sur le coût réel de l'établissement de la structure de référence pour la classification des emplois, ainsi que sur les progrès réalisés dans ce contexte. Il s'est dit préoccupé par le fait qu'aucune information n'a été fournie par le Commissaire aux comptes sur l'état actuel de la stratégie en matière de ressources humaines et sur ses incidences financières, mais il a noté qu'il en sera discuté à la session de mars du Conseil d'administration. Il a réaffirmé son soutien à l'administration dans ses efforts pour réformer les contrats et le système d'évaluation du travail. Enfin, il s'est réservé le droit de formuler ultérieurement des commentaires sur les questions touchant le Tribunal administratif.
15. La représentante du gouvernement du Royaume-Uni, prenant la parole au nom du groupe des PIEM, a réaffirmé l'importance de la réforme des ressources humaines et déclaré appuyer les améliorations en cours au BIT. Elle a noté que le rapport du Commissaire aux comptes sur la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines sera discuté en mars. Elle s'est déclarée préoccupée par les difficultés rencontrées dans l'application des sept accords collectifs et a demandé que la Commission PFA soit associée au processus d'examen à la fin des deux premières années d'application des accords. Elle s'est félicitée des progrès accomplis dans la classification des emplois mais s'est demandé si des postes ont été déclassés. Concernant les procédures de règlement des différends, elle a encouragé un réexamen rapide des définitions figurant dans l'accord collectif. S'agissant du Tribunal administratif (annexe 2 du document), elle a estimé qu'il serait plus approprié d'examiner les questions y relatives à la session de mars du Conseil d'administration, après avoir dûment examiné la réponse du Tribunal. Elle a demandé que des informations soient fournies sur les incidences financières d'éventuelles réformes du fonctionnement du Tribunal. Le groupe des PIEM aimerait également être informé des réactions des autres organisations qui reconnaissent la compétence du Tribunal. Concernant le recrutement et la gestion des effectifs, l'oratrice s'est félicitée des efforts déployés par l'administration pour réduire les délais nécessaires au traitement des concours, mais elle a espéré que de nouvelles améliorations seront apportées d'ici la session de mars du Conseil d'administration. Elle a noté que le Programme de début de carrière des jeunes professionnels est en cours d'évaluation et de révision et s'est félicitée de l'occasion qui sera offerte en mars d'en discuter plus avant. Elle a également apprécié les efforts de l'administration pour améliorer la mobilité du personnel et encouragé le Bureau à contribuer aux délibérations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) sur cette question. Enfin, elle a dit apprécier les efforts entrepris par l'administration pour éliminer l'utilisation impropre des contrats temporaires et son analyse des questions de sécurité et de sûreté. Concernant les progrès du Bureau dans l'approche des prestations aux partenaires non mariés des fonctionnaires, le groupe des PIEM attend avec intérêt de recevoir de nouvelles informations aux prochaines sessions du Conseil d'administration.

16. Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du groupe des pays d'Amérique latine, a rappelé que l'OIT est la seule organisation du système des Nations Unies qui dispose d'un mécanisme de négociation collective et a encouragé la poursuite du dialogue.
17. Le représentant du gouvernement de l'Allemagne s'est associé aux commentaires du groupe des PIEM. Il a demandé de nouveaux éclaircissements sur la question des responsabilités accrues de l'encadrement dans le processus de recrutement et a espéré que ces nouvelles responsabilités n'aient pas de répercussions négatives sur la mobilité. Concernant l'avenir du Programme de début de carrière des jeunes professionnels, il a approuvé les déclarations des membres travailleurs et des membres employeurs ainsi que du groupe des PIEM. Il a estimé qu'il serait regrettable que le programme prenne fin pour des questions de coût mais a noté que le budget doit continuer à fonctionner sur la base d'une croissance zéro. Concernant l'évaluation de la progression, il a demandé qu'un rapport soit soumis à la session de mars du Conseil d'administration sur la phase pilote de l'initiative visant les plans de développement personnel (PDP). Enfin, il s'est félicité des progrès accomplis dans la réforme de la politique des contrats, mais a regretté les retards occasionnés par le plan de travail de la CFPI.
18. Le représentant du gouvernement de la République de Corée a dit apprécier le document à l'examen mais a regretté sa distribution tardive. Il s'est félicité des progrès accomplis dans le domaine du traitement des différends, en particulier par le médiateur, mais s'est déclaré préoccupé par le nombre relativement élevé de différends liés à un harcèlement et a encouragé le Bureau à prêter une attention particulière à cette question. Concernant le recrutement et la gestion des effectifs, il s'est dit favorable aux nouvelles procédures de recrutement et de sélection mais préoccupé par la longueur de ces procédures. S'agissant du Programme de début de carrière des jeunes professionnels, il s'est dit déçu de son interruption, du fait en particulier que les statistiques ont jusqu'ici été très positives. Il a encouragé le Bureau à poursuivre ses efforts pour recruter des ressortissants des pays sous-représentés.
19. Le représentant du gouvernement de la Chine s'est félicité de la possibilité de discuter de la réforme du Tribunal administratif à la session de mars du Conseil d'administration.
20. La représentante du gouvernement du Mexique a souscrit aux observations formulées au nom du groupe des pays d'Amérique latine. Elle a dit apprécier les efforts déployés par le Bureau dans ses négociations avec le Syndicat du personnel et a encouragé la poursuite du processus de dialogue. Elle a encouragé le Syndicat du personnel à recourir à tous les mécanismes disponibles dans le contexte de la négociation et de la consultation.
21. Le représentant du gouvernement du Japon a souscrit aux observations qui ont été faites au nom du groupe des PIEM. Il a salué l'orientation des efforts déployés jusqu'ici par le Bureau pour mettre en œuvre la stratégie en matière de ressources humaines et a soutenu les activités du Bureau concernant le Programme de début de carrière des jeunes professionnels et les diverses initiatives pour mieux concilier travail et vie privée en tenant suffisamment compte de leurs répercussions et de leur cohérence. Enfin, il a encouragé le Bureau à continuer à prendre des mesures pour améliorer la répartition géographique du personnel.
22. Le représentant du Directeur général (M. Ng) a remercié les délégués de leurs commentaires. Concernant le Programme de début de carrière des jeunes professionnels, il a relevé que celui-ci présente un grand potentiel pour contribuer aux travaux de l'Organisation et servira de lien avec la politique du Bureau à l'égard de la structure par âges, de la structure des grades et d'autres questions telles que la diversité du recrutement dans les pays sous-représentés. Etant donné son coût d'environ 1 million de dollars des

Etats-Unis par an pour une promotion de dix personnes pendant quatre ou cinq ans, le programme doit être soigneusement examiné du point de vue de son financement et de l'intégration future des jeunes professionnels concernés.

23. Concernant la négociation collective et les accords collectifs, M. Ng a reconnu l'existence de contraintes financières et ajouté que les travaux dans ce domaine ne sont pas une fin en soi mais un moyen pour améliorer le bien-être et la productivité du personnel du Bureau. Il va sans dire que la bonne application des accords collectifs est essentielle au succès du processus de négociation collective. La conception des accords collectifs proprement dits devrait donc tenir compte des ressources financières et des capacités du personnel.
24. En ce qui concerne la question de la sécurité et de la santé, l'orateur a rappelé que le Directeur général a proposé d'affecter 5 millions de dollars des Etats-Unis prélevés sur l'excédent à l'amélioration de la sécurité au siège et sur le terrain. Le Bureau œuvre en étroite collaboration avec le système des Nations Unies à l'amélioration de ses services concernant la sécurité sur le terrain.
25. Passant à la question du recrutement et de la gestion des effectifs, M. Ng a indiqué que des améliorations ont été apportées en ce qui concerne la longueur du délai de recrutement, mais que l'on continue de prêter attention aux autres exigences telles que l'équité, la transparence et d'autres questions de principe. Il a estimé qu'à la fin du premier semestre de 2003 le Bureau devrait être en mesure d'écourter encore ce délai.
26. M. Ng a présenté des statistiques concernant la classification des emplois: sur 1 545 postes, 233 ont été reclassés et 44 déclassés, tandis que 1 268 ont été confirmés au grade initial. Il a saisi l'occasion pour expliquer certaines des difficultés rencontrées dans l'application des accords collectifs. Tous les accords collectifs concernent des aspects importants de la gestion des ressources humaines, mais on ne peut partir du principe que tout sera mis en œuvre exactement selon un plan préétabli. A cet égard, HRD œuvrera en collaboration étroite avec le Syndicat du personnel pour faciliter l'application des accords collectifs.
27. Le représentant du Directeur général (M. Picard, Conseiller juridique adjoint), répondant aux points soulevés au sujet du Tribunal administratif, a tenu à rassurer la commission quant au fait que le processus en cours concernant des amendements au Statut du Tribunal administratif s'inscrit exactement dans la procédure fixée par le Conseil d'administration à sa session de novembre 2000; en d'autres termes, le Conseil d'administration et la Conférence internationale du Travail sont les seuls maîtres des modifications à apporter au Statut. Le règlement ne dépend que du Tribunal; aussi, le Bureau ne peut-il que donner des conseils en la matière. C'est pourquoi un groupe de travail personnel-direction a été constitué afin de se mettre d'accord sur une liste de points à soumettre au Tribunal. Le Tribunal n'a pas pu répondre plus tôt à ces points parce qu'il était en session au début du mois de novembre. En ce qui concerne les prochaines étapes, les autres organisations qui ont accepté la compétence du Tribunal administratif de l'OIT seront contactées afin de connaître leur point de vue, et leurs réponses devraient être soumises à la session de mars 2003 du Conseil d'administration.
28. M. Blondel, s'exprimant au nom des membres travailleurs, a souhaité que le document qui sera soumis ultérieurement n'entraîne pas la commission dans un débat juridique de fond. Passant aux commentaires de M. Ng, il a proposé que des avenants aux accords collectifs soient négociés en vue de rendre les accords pleinement opérationnels. Sinon, une autre négociation devra se substituer à la négociation précédente.
29. M. Lima Godoy, s'exprimant au nom des membres employeurs, a souscrit aux commentaires de M. Blondel en ajoutant qu'un dialogue fondé sur le respect mutuel ne

pourra que déboucher sur des solutions satisfaisantes. Il a également appuyé la proposition d'engager une nouvelle négociation.

- 30.** Dans ses remarques finales sur la discussion du document, le Directeur général a d'abord appuyé les déclarations – en particulier celle du groupe des travailleurs et celle du groupe des employeurs – encourageant le Bureau à renégocier totalement ou partiellement les accords collectifs qui se sont avérés inapplicables. Il a ensuite évoqué son expérience après la campagne pour son élection, lorsqu'il a largement consulté les mandants sur leurs vœux pour l'avenir. Le résultat a été le programme d'activités pour un travail décent. Le Directeur général a engagé un processus identique pour les questions internes. Les consultations approfondies qu'il a eues en 1998 et 1999 avec les présidents successifs du Comité du Syndicat du personnel et avec de nombreux membres du personnel l'ont convaincu que sa politique devait être orientée vers l'institution de la négociation collective et d'un dialogue social fondé sur le respect mutuel au BIT, et vers l'amélioration du système de justice interne. L'institution de la négociation collective et du dialogue social était une question de principe, et l'amélioration de la justice interne une nécessité.
- 31.** Le Directeur général a fait observer que c'est avec cette conviction que les sept accords ont été signés. Il a reconnu que des erreurs ont été commises, mais le Bureau s'attachera à les rectifier de la manière la plus appropriée. Certaines questions touchant l'application des accords collectifs ne sont pas claires, comme dans le cas des deux accords relatifs au règlement des différends. L'un des défauts est que l'on n'a pas suffisamment réfléchi à la complexité de la position de celui qui est à la fois médiateur et enquêteur. Il faut tenir davantage compte du multiculturalisme, car c'est autre chose que de procéder à une médiation entre des personnes d'une même culture et entre des personnes de cultures différentes. Il est cependant possible de corriger ces défauts et cela sera fait. D'autres aspects plus pratiques concernent les délais irréalistes. En outre, globalement, la charge de travail supplémentaire qui en résulte pour le Département du développement des ressources humaines a été sous-estimée et cela nuit aux activités courantes. Les incidences financières des accords n'ont pas été correctement évaluées. Pour toutes ces raisons et pour d'autres encore, le Bureau a demandé aux auditeurs d'examiner les accords collectifs et de soumettre au Bureau une évaluation juste du coût de leur application effective. Ces informations seront disponibles pour la session de mars, à laquelle elles pourront être discutées.
- 32.** Soulignant le fait que l'OIT est la seule organisation des Nations Unies à disposer d'un mécanisme de négociation collective, le Directeur général a conclu en indiquant que les progrès vers la pleine reconnaissance du dialogue fondé sur le respect mutuel se poursuivront dans le même esprit de bonne foi que celui qui a prévalu lorsque ces initiatives ont été lancées.
- 33.** La commission a pris note du rapport.

V. Enquête sur les conditions d'emploi pour la catégorie des services généraux à Genève (dix-septième question à l'ordre du jour)

34. La commission a examiné un document⁴ sur les résultats de l'enquête relative aux traitements et indemnités du personnel de la catégorie des services généraux à Genève, qui seront applicables avec effet au 1^{er} janvier 2002.
35. Au nom des membres travailleurs, M. Blondel a rappelé que c'est à la suite d'une enquête de la CFPI sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Genève qu'un barème des traitements révisé a été adopté. Il a noté, toutefois, que les rapports apparemment bons entre le personnel et la hiérarchie ne se concrétisent pas par un niveau de salaire qui soit comparable au salaire le plus élevé sur la place de Genève. Malgré cela, le groupe des travailleurs est d'accord pour que ce barème soit appliqué même s'il l'est avec retard.
36. Au nom des membres employeurs, M. Lima Godoy a partagé la position du groupe des travailleurs, signalant qu'en outre l'OIT a participé aux travaux du comité local d'enquête sur les salaires ainsi qu'à la discussion des résultats de cette enquête, et que le Directeur général a estimé que celle-ci a été conduite conformément à la méthodologie applicable. Il a exprimé l'espoir que le financement de la révision des salaires au moyen d'économies réalisées dans la Partie I du budget n'aura pas de répercussions négatives sur la possibilité de pourvoir certains postes sur le terrain. Si cela s'avère être le cas, le Directeur général devra proposer d'autres moyens de financement.
37. *La commission recommande au Conseil d'administration que, s'il approuve l'augmentation du barème des traitements et des indemnités des fonctionnaires de la catégorie des services généraux et les amendements au Statut du personnel présentés dans les annexes I et II du document GB.285/PFA/17, le coût estimé à environ 970 000 dollars pour la période biennale 2002-03 soit financé en premier lieu par des économies réalisées dans la Partie I du budget, étant entendu que, si cela s'avère impossible, le Directeur général proposera d'autres moyens de financement à un stade ultérieur de la période biennale.*

VI. Questions relatives aux pensions (dix-huitième question à l'ordre du jour)

38. Aucun document n'a été présenté au titre de cette question.

VII. Rapport de la Commission de la fonction publique internationale (dix-neuvième question à l'ordre du jour)

39. La commission était saisie d'un document⁵ informant le Conseil d'administration des recommandations de la CFPI présentées à l'Assemblée générale des Nations Unies dans

⁴ Document GB.285/PFA/17.

⁵ Document GB.285/PFA/19.

son rapport annuel pour l'année 2002. Les recommandations ont des incidences financières pour le Bureau et sont soumises à la Commission du programme, du budget et de l'administration pour qu'elle se prononce rapidement afin d'éviter de coûteux ajustements rétroactifs. Le document donne également des informations sur d'autres questions examinées par la CFPI.

40. M. Blondel, s'exprimant au nom des membres travailleurs, a fait observer que le point appelant une décision nécessite l'approbation de l'Assemblée générale des Nations Unies et il a indiqué que le groupe des travailleurs approuve le paragraphe appelant une décision.
41. M. Lima Godoy, s'exprimant au nom des membres employeurs, a souscrit à la déclaration de M. Blondel. Toutefois, il a souhaité renouveler le commentaire qu'il a fait à propos de l'enquête sur les traitements et indemnités des services généraux, concernant le financement de tout changement approuvé par l'Assemblée générale.
42. La représentante du gouvernement du Royaume-Uni, s'exprimant au nom du groupe des pays industriels à économie de marché (PIEM) s'est déclarée préoccupée par les répercussions financières que pourraient avoir pour l'OIT les recommandations de la CFPI concernant les échelles de salaire du personnel des catégories des services organiques et des catégories supérieures, en particulier du fait que le programme et budget pour 2002-03 ne comporte pas de provisions pour la mise en œuvre d'augmentations qui pourraient atteindre 3 millions de dollars des Etats-Unis pour l'exercice biennal en cours. Le groupe des PIEM a considéré qu'il serait prématuré que la commission approuve le point appelant une décision compte tenu des incertitudes de la situation actuelle à New York et il a recommandé que la question soit examinée à nouveau pendant la session de mars 2003 du Conseil d'administration.
43. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a soutenu la déclaration du groupe des PIEM.
44. M. Blondel, s'exprimant au nom des membres travailleurs, a souligné la nécessité d'éviter de coûteux ajustements rétroactifs et donc d'approuver par avance cette décision.
45. La représentante du gouvernement du Canada a déclaré que la déclaration faite au nom du groupe des PIEM reflète bien la position de son gouvernement mais qu'elle ne voit pas pourquoi la commission ne pourrait pas reporter sa décision au mois de mars 2003, date à laquelle les répercussions financières seront beaucoup mieux connues.
46. Le représentant du Directeur général (M. Johnson, directeur du Département des services financiers) a répondu aux inquiétudes exprimées en expliquant que le point appelant une décision se présente sous sa forme traditionnelle, en d'autres termes, qu'il est présenté à la commission pour examen avant qu'une décision ne soit prise par l'Assemblée générale. Il est exact que l'on disposera d'un chiffre plus précis en mars 2003 mais, si le Conseil d'administration ne prend une décision qu'en mars, cela nécessitera des ajustements rétroactifs coûteux assortis d'une lourde charge administrative.
47. Le représentant du gouvernement de la République de Corée a soutenu la déclaration du groupe des PIEM et de la représentante du gouvernement du Canada.
48. Au nom des membres travailleurs, M. Blondel a rappelé qu'en tout état de cause, l'OIT n'appliquera rien qui n'ait été approuvé par l'Assemblée générale des Nations Unies. De surcroît, à son avis, retarder la décision n'améliorera pas les relations entre le personnel et la direction du Bureau.

49. Le président a pris note des objections soulevées mais a jugé qu'il y a tout de même une majorité de membres en faveur d'une approbation du point appelant une décision.
50. Pour tenter de réunir un consensus, M. Lima Godoy a demandé au nom des membres employeurs si certains représentants envisagent la possibilité d'adopter en mars prochain une décision contraire à celle de l'Assemblée générale.
51. En réponse à cette question, la représentante du gouvernement du Royaume-Uni a reconnu qu'il y a effectivement une majorité favorable à l'approbation du point appelant une décision et a admis les points soulevés par le représentant du Directeur général. Toutefois, elle a estimé que la simple volonté d'éviter d'avoir à opérer des ajustements rétroactifs ne constitue pas une justification suffisante pour prendre une décision précipitée à la présente session.
52. Le représentant du gouvernement des Etats-Unis a ajouté qu'il se souvient qu'une approche légèrement différente a été adoptée lorsqu'une question semblable s'est posée en 1995. Il ne connaît aucune autre organisation du système des Nations Unies ayant l'intention de procéder de la même façon que celle proposée à la commission.
53. Le président a néanmoins décidé qu'une majorité des membres de la commission est favorable à l'approbation du paragraphe appelant une décision.
54. *La commission recommande au Conseil d'administration, sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies:*
- a) *d'accepter les recommandations de la CFPI concernant les prestations suivantes:*
 - i) *une augmentation du barème des traitements de base minima;*
 - ii) *une augmentation consécutive de l'indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail ainsi que des versements à la cessation de service, pour le personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, à compter du 1^{er} mars 2003;*
 - iii) *une augmentation du montant maximum de l'indemnité pour frais d'études et du montant maximum des dépenses remboursables des fonctionnaires qui satisfont aux conditions requises dans certains lieux d'affectation, à compter de l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2003;*
 - b) *d'autoriser le Directeur général à donner effet au BIT, au moyen d'amendements au Statut du personnel (le cas échéant), aux mesures visées à l'alinéa a), sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale; et*
 - c) *d'approuver le financement de l'augmentation du barème des traitements de base minima pour le personnel de la catégorie des services organiques, estimé à environ 3 228 000 dollars des Etats-Unis pour la période biennale 2002-03, en premier lieu par des économies réalisées au titre de la Partie I du budget ou, si cela s'avère impossible, en l'imputant à la Partie II du budget (dépenses imprévues).*

VIII. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

(vingtième question à l'ordre du jour)

55. La commission a pris note qu'aucun document n'a été présenté au titre de cette question.

IX. Autres questions relatives au personnel

(vingt et unième question à l'ordre du jour)

56. La commission a pris note qu'aucun document n'a été présenté au titre de cette question.

Genève, le 18 novembre 2002.

Points appelant une décision: paragraphe 37;
 paragraphe 54.

Annexe

Déclaration du représentant du Syndicat du personnel

Le Syndicat du personnel de l'OIT, qui représente maintenant la grande majorité de l'ensemble du personnel, n'a la possibilité de s'adresser au Conseil d'administration que deux fois par an. C'est pour nous une occasion précieuse de transmettre des opinions et des préoccupations qui autrement ne s'exprimeraient pas.

Comme vous le savez, tous les responsables du Syndicat sont élus démocratiquement, et la plupart exercent leurs fonctions syndicales de façon bénévole, en plus de leur travail quotidien. Nous avons donc l'avantage particulier de voir le Bureau dans une perspective qu'aucun représentant de l'administration ne peut offrir. Comme c'est *vous* qui définissez la politique de l'Organisation, nous pensons qu'il vous faut connaître les raisons sous-jacentes qui expliquent le moral du personnel et sa capacité de performance.

Les documents relatifs au développement des ressources humaines dont est saisi le Conseil d'administration donnent une image quelque peu différente, tant sur le fond que sur le détail, de l'idée que nous en avons. Par souci de brièveté, je me concentrerai uniquement sur trois questions importantes. Elles sont toutes trois liées et requièrent une bien meilleure compréhension de la part du Conseil d'administration.

En premier lieu, nous lançons un appel pour améliorer le dialogue social au sein de l'OIT. De l'avis du Syndicat du personnel, ce que nous avons n'est tout simplement pas suffisant parce que cela ne permet pas de trouver des solutions à de vrais problèmes.

En deuxième lieu, nous demandons au Conseil d'administration de contribuer, par ses orientations et son appui, à amener l'administration à améliorer le processus par lequel elle prend, en ce qui concerne les questions de ressources humaines, des décisions qui soient fondés sur des règles et fassent une part plus grande à l'action, à l'équité et à l'efficacité.

En troisième lieu, nous en appelons au Conseil d'administration pour qu'il soutienne la réforme du Tribunal administratif de l'OIT dans le cadre de l'engagement pris par le Bureau de réformer son système interne de justice, lequel aujourd'hui se trouve franchement dans un état déplorable.

1. *Nécessité d'améliorer le dialogue social.* Le dialogue, c'est précisément ce que l'OIT vend régulièrement au monde entier. Comment se fait-il alors qu'il y ait si peu de dialogue en son sein? Pourquoi les représentants du Syndicat n'ont-ils pas, à ce jour, été autorisés à discuter périodiquement avec l'équipe de direction des sujets qui préoccupent les fonctionnaires?

Le Bureau est en cours de réorganisation depuis mars 2000, date à laquelle le Conseil d'administration a approuvé la réforme de la politique en matière de ressources humaines. Celle-ci prévoyait l'introduction de conventions collectives qui sont l'expression de la volonté de deux partenaires égaux, à savoir l'administration et le Syndicat. Cette réforme aurait dû être terminée, de sorte que le Conseil d'administration aurait pu en examiner les résultats à sa présente session. Comme il ressort du document, la réforme n'a pu être complétée dans le temps prévu; en revanche, le document n'indique pas de délais discutés ou même proposés.

Le Directeur général nous a dit au début de l'année 2002 que ce serait une année de «consolidation». Nous regrettons de devoir dire que, depuis le mois d'avril, nous n'avons pas eu de vrai dialogue ni aucun résultat des diverses réunions avec le Comité de négociation paritaire – bref, aucune consolidation. Nous avons la nette impression que des personnes bien placées dans cette Organisation aimeraient mettre des obstacles sur la voie du dialogue, de la négociation et des conventions collectives. Nous ne savons pas ce qu'elles cherchent à consolider et personne n'a fourni de programmes précis pour cela. Mais ce que nous avons vu, par contre, ce sont des tactiques d'attribution sur pratiquement chacun des sujets à l'ordre du jour. Nous pensons que ce n'est pas ainsi que le dialogue devrait se présenter, en particulier à l'OIT.

Le Syndicat du personnel rejette vigoureusement toute insinuation selon laquelle il n'œuvrerait pas, tout autant que quiconque, pour le bien de cette Organisation. Nous estimons que l'OIT sert d'autant mieux ses intérêts qu'elle reconnaît le personnel, à titre tant individuel que

collectif. Le document soumis à la PFA ne reflète pas la situation telle que nous la voyons. Qui plus est, il nous paraît surprenant que l'on puisse faire rapport sur des questions qui n'ont fait l'objet d'aucune négociation avec nous ni d'aucun partage d'informations.

Ainsi, parmi les questions abordées figurent la stratégie en matière de ressources humaines et l'examen de la sécurité sur le terrain. Ce sont des questions qui préoccupent beaucoup le personnel et ses représentants élus, en particulier depuis le 11 septembre dernier. Or le document ne reflète pas les positions du Syndicat. Comment pourrait-il les refléter alors qu'il n'a fait l'objet d'aucun dialogue avec le Syndicat?

En outre, le document soumis au Conseil d'administration contient des imprécisions malheureuses concernant la négociation collective et la gestion des contentieux. Autant que nous sachions, il n'y a pas eu de discussion à propos du calendrier révisé pour 2002 et il reste très peu de temps avant la fin de cette année; par ailleurs, il est trompeur de suggérer que la médiatrice a reçu quelque chose qui ressemblerait à un financement adéquat pour le fonctionnement de son bureau. Il est fondamental, si le Conseil d'administration souhaite s'assurer que le personnel juge le rapport de la PFA correct, qu'il y ait un dialogue décent.

Vous autres, membres du Conseil d'administration, avez bien sûr accès à d'autres formes d'expression du personnel. Par exemple, notre journal *Union* et, en particulier, le dernier numéro, peut vous donner une idée des préoccupations de nos membres et de leurs sentiments. Alors n'hésitez pas à en prendre un exemplaire. J'espère que vous apprécierez en particulier la lecture de ce numéro qui traite du Tribunal administratif. Malheureusement, nous ne sommes pas autorisés à vous distribuer ce journal dans vos casiers et il vous faut donc vous servir vous-mêmes.

Union est la seule revue où tous les fonctionnaires de l'OIT peuvent s'exprimer librement et les opinions qu'on y trouve sont soit celles d'individus, soit celles du syndicat dans son ensemble. Celles qui émanent du Comité sont toujours signées et parfois *Union* présente aussi l'avis de personnes qui font partie de la direction. Aucune autre publication du BIT ne fait autant pour encourager le dialogue.

Récemment, l'administration nous a fait savoir qu'elle n'avait pas apprécié les avis publiés dans *Union*. Nous pouvons accepter que certaines personnes n'aient pas tout ce qui atteint la presse. En revanche, nous ne pouvons accepter la censure ou toute autre pression exercée sur la liberté de notre presse interne. Soyons bien clairs: dans une organisation qui a été créée pour encourager le dialogue entre points de vue divergents, nous continuerons à défendre le droit à la liberté de la presse, à la liberté d'expression, en particulier pour parvenir à un meilleur dialogue. Nous regrettons qu'à l'heure actuelle il n'y ait ni véritable forum ni calendrier qui nous permette d'engager un vrai dialogue structuré sur toute une série de questions qui ont une incidence sur notre vie quotidienne, et donc sur la vie du BIT.

Nous aimerions explorer les possibilités qui vous permettraient d'être mieux informés et informés de façon plus précise de l'opinion du personnel. Le temps est venu pour la PFA d'examiner les moyens de réformer le mode de communication, plutôt symbolique, avec le Syndicat, voix réelle du personnel, et de favoriser un débat plus pertinent sur les documents de la PFA concernant les ressources humaines aux prochaines sessions du Conseil d'administration.

Il doit aussi exister des moyens pour le personnel de discuter autrement avec la direction et pour le Conseil d'administration d'être mieux informé de notre version de la réalité. Après tout, il s'agit de l'OIT, une institution formidable qui se consacre à promouvoir les meilleures pratiques en matière de relations professionnelles et à faciliter les bonnes relations entre syndicats et direction. Malheureusement, les méthodes actuelles sont loin de correspondre à cet objectif.

2. *Adopter un mode de décision fondé sur des règles – le BIT doit appliquer les principes qu'il prône.* Au début du mois, la Vice-secrétaire générale des Nations Unies, M^{me} Louise Frechette, a annoncé que l'Organisation des Nations Unies s'attachait à moderniser sa gestion des ressources humaines pour constituer une culture axée sur les résultats et promouvoir l'excellence en la matière. Elle a indiqué que le nouveau train de mesures adopté à cet effet facilitera la mobilité, renforcera la direction, encouragera la performance et permettra de remédier aux problèmes de recrutement et de rétention du personnel. Comme nous aurions aimé voir le BIT jouer le rôle de chef de file en la matière, comme de fait cela lui incombait. Cependant, une fois de plus, nous observons que l'OIT reste à la traîne dans le système des Nations Unies lorsqu'on parle d'excellence et de pratiques exemplaires en matière de relations humaines et d'emploi. La négociation collective a été un excellent point de départ et nous faisons tout ce qui est en notre

pouvoir pour en faire un véritable succès. Nous aimerions que ce succès ne soit pas seulement celui du BIT mais de l'ensemble des institutions des Nations Unies. Tout comme nous tous, vous autres, membres du Conseil d'administration, avez reconnu que de meilleures relations entre le personnel et la direction sont la clef de la transparence, de la performance et de l'efficacité. Puisque nous avons moins de possibilités d'avancer à la table de négociation, au nom du Syndicat, nous demandons au Conseil d'administration d'intervenir pour que l'OIT retrouve et conserve son rôle de chef de file dans le domaine de la gestion des ressources humaines au sein du système des Nations Unies.

Nous avons les normes, nous avons les recueils de directives pratiques et nous avons les compétences. Il nous faut maintenant agir. Le souhait du Syndicat est d'être le meilleur de la classe des Nations Unies.

Il y a tout juste deux mois, le Syndicat a publié un Bulletin intitulé *Des faits, pas des mots*. Il y était dit tout simplement que le BIT devrait pratiquer chez lui ce que, par l'entremise de ses fonctionnaires, il demande aux autres de pratiquer en dehors de la maison. La réaction de la direction a été instantanée: on a essayé de dévier le débat en esquivant les questions de fond et en en faisant un problème de personnalités. Au cas où il y aurait le moindre doute, permettez-moi de vous dire que le Syndicat ne s'est pas laissé aller à des attaques personnelles et ne le fera pas. Ce genre de tactiques éculées ne fera pas disparaître les problèmes que nous avons soulevés.

Pour que cela soit consigné, je mentionnerai que les domaines où demeure un sérieux écart entre la politique, les conventions et la pratique dans la maison et qui nous préoccupent le plus sont les suivants:

- 1) Un financement suffisant pour le bon fonctionnement du bureau de la médiatrice, comme nécessaire et convenu par les négociations collectives.
- 2) Des normes de sécurité minimales, comme le recommande le système de sécurité des Nations Unies pour les fonctionnaires du BIT sur le terrain dans un certain nombre de lieux d'affectation importants.
- 3) Des systèmes de sécurité et santé au travail adéquats et des pratiques de gestion appropriées, tant au siège que sur le terrain, conformément à nos conventions n^{os} 155 et 161.
- 4) La réforme des statuts et des pratiques du Tribunal administratif de l'OIT pour les mettre en conformité avec les conventions internationales relatives aux droits de l'homme.
- 5) Une assistance médicale complète en faveur des fonctionnaires du BIT qui souffrent du VIH/SIDA, conformément à la proposition faite par le Bureau mais non suivie d'effets.
- 6) Application de règles identiques à tout le personnel en matière de retraite, de possibilités de carrière et autres questions.

Notre solution à l'écart croissant entre ce que le Bureau prêche et ce qu'il pratique est de demander au Conseil d'administration d'obtenir un engagement formel de l'administration à régler ces questions en 2003 dans le cadre d'une convention collective, dans toute la mesure possible.

3. *Nécessité d'améliorer le système de justice interne.* Ce troisième point présente un caractère urgent. Il s'agit en effet de réformer un système de justice interne qui est pour l'heure inadéquat et préjudiciable à l'ensemble du personnel. Cette décision de réformer l'ensemble du système a été prise il y a trois ans. Certains résultats ont certes déjà été obtenus, mais les choses ont peu changé en ce qui concerne la réforme du Tribunal administratif. Il est incontestable que le système de protection juridique proposé actuellement par le Bureau – par les insuffisances qu'il présente et par son incapacité à garantir aux citoyens que sont les fonctionnaires internationaux le respect des droits fondamentaux de la personne – ne répond pas aux normes en vigueur dans la plupart des pays. Pour déplorable que soit cette situation pour une organisation chargée de promouvoir la justice sociale, je ne vous demande pas pour autant de prendre pour argent comptant le point de vue du Syndicat. Aujourd'hui, dans ce même bâtiment, des juristes éminents et des défenseurs des droits de l'homme comme Geoffrey Robertson, QC, ont passé en revue à l'intention du public quelques-unes des grandes faiblesses qui grèvent le fonctionnement du Tribunal

administratif de l'OIT. La dernière prise de position de ce dernier, qui a d'ailleurs été communiquée hier soir au Syndicat, représente une insulte de plus au principe de la transparence des débats, au droit à une procédure équitable et aux droits d'être représenté, ainsi qu'à nombre d'autres principes fondamentaux.

L'enjeu ne concerne plus un syndicat et une administration. A la réunion de ce jour, ont assisté les représentants de la plupart des 40 syndicats du personnel et associations d'organisations qui s'adressent au Tribunal administratif, signataires d'une résolution (la résolution de Londres) qui appuie la réforme du Tribunal administratif de l'OIT devant garantir notre droit à la protection juridique et le respect des droits de la personne humaine qui sont les nôtres. Le Syndicat a envoyé des invitations à tous les membres du Conseil d'administration, et nous espérons que ceux d'entre vous qui ont pu assister à la réunion d'aujourd'hui, qui a rassemblé beaucoup de monde, sont désormais mieux informés. Je me permets d'inviter ceux qui n'ont pu être présents à se référer à quelques articles du journal *Union* qui traite de cette question de manière très précise.

Le Conseil d'administration se rappellera que l'administration de l'OIT s'est engagée résolument et sans ambiguïté, d'abord vis-à-vis du Syndicat, puis du Conseil d'administration à soumettre à ce dernier, à sa présente session, un document appelant une décision motivée contenant des propositions de réforme du Statut du Tribunal administratif de l'OIT afin qu'il soit examiné et qu'une décision puisse être prise par la Conférence internationale du Travail en juin 2003. Pour l'heure, l'administration de l'OIT n'a pas encore respecté son engagement.

La question fondamentale concerne en fait le respect des droits de la personne. Lors de notre rencontre du mois dernier, nous avons invité le Directeur général à ouvrir cette réunion publique et à examiner cette question dans une optique favorable aux deux parties. Nous réitérons aujourd'hui cette invitation. Il importe d'instaurer une relation qui offre des avantages réciproques, tant dans l'intérêt du personnel et de cette organisation que pour la crédibilité du Tribunal. L'enjeu essentiel a trait au respect des droits de la personne. Nous affirmons également notre ferme intention de ne pas accepter que, par simple crainte du changement, on puisse bafouer les droits fondamentaux de la personne des 35 000 fonctionnaires internationaux des 40 organisations qui ont aujourd'hui recours au Tribunal.

Vous serez surpris d'apprendre que l'Internationale des services publics (ISP), qui représente 20 millions de membres, a déjà invité par écrit le Directeur général à appuyer les réformes du Tribunal administratif de l'OIT proposées par le syndicat. La Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) soutient elle aussi sans réserve la réforme démocratique et le processus proposés par le Syndicat. Même les syndicats qui n'ont pas recours au Tribunal administratif de l'OIT, comme ceux du Conseil de l'Europe et de l'UNRWA, ont exprimé leur soutien aux réformes que nous prônons. Quant à ceux qui refusent d'entamer un dialogue sur cette question, ils ne pourront plus que se justifier devant le tribunal de l'opinion public. Nous lançons un appel au Conseil d'administration pour qu'il demande au Bureau d'ouvrir rapidement la voie à l'exécution de ces réformes et de soumettre sans délai, soit pendant la session en cours du Conseil d'administration, les propositions écrites dont nous avons parlé afin de pouvoir respecter l'ordre du jour convenu.

Au nom du personnel du BIT, je vous remercie de m'avoir donné la possibilité de m'exprimer devant vous. Nous avons certes des problèmes, mais nous proposons également des solutions, et ce sont ces solutions que nous portons à votre attention dans l'espoir que vous pourrez introduire les changements bénéfiques qui contribueront à mieux faire connaître la mission, la conception, le rôle et la réputation de cette grande Organisation à laquelle le Syndicat du personnel et tous ses membres sont profondément attachés.