



DOUZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

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

	<i>Page</i>
I. Déclaration du représentant du personnel	1
II. Composition et structure du personnel. Composition et structure du personnel (document soumis pour discussion)	1
III. Stratégie en matière de ressources humaines: Etat d'avancement et impact.....	3
IV. Examen de la mise en œuvre de la Stratégie du BIT en matière de ressources humaines: Rapport du Commissaire aux comptes	3
V. Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale	11
VI. Questions relatives aux pensions	11
a) Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	11
b) Rapport du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux	11
VII. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT	12
a) Composition du Tribunal	12
b) Statut du Tribunal	12
c) Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par la Cour pénale internationale	12
VIII. Autres questions de personnel	13
 Annexe	
Déclaration du représentant du Syndicat du personnel	15

1. La Commission du programme, du budget et de l'administration s'est réunie du 10 au 14 mars 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 en annexe au présent rapport.

II. Composition et structure du personnel. Composition et structure du personnel (document soumis pour discussion) (Douzième question à l'ordre du jour)

3. La commission a examiné deux rapports¹ sur la composition et la structure du personnel, soumis pour information uniquement. Le président a déclaré que le Bureau voudrait que la commission lui fournisse des orientations et lui indique si elle souhaite que cette présentation révisée soit utilisée comme base pour les futurs documents sur la composition et la structure du personnel.
4. M. Botha, prenant la parole au nom des membres employeurs, a pris note du document. Il s'est déclaré satisfait de la nouvelle présentation et a estimé que les informations fournies pourraient très bien faire l'objet de discussions dans le cadre d'autres réunions.
5. M. Blondel, prenant la parole au nom du groupe des travailleurs, s'est félicité de l'esprit de négociation et de dialogue qui semble animer à la fois le Syndicat du personnel et la direction des ressources humaines. Il a appuyé les orientations du syndicat, s'agissant de l'examen des accords existants ou de la recherche de l'égalité entre le siège ou le terrain. Quant à la décision de diminuer le volume des publications à laquelle les travailleurs sont favorables, il convient d'examiner ses répercussions sur les effectifs. Passant plus précisément à la structure et à la composition du personnel, l'orateur a souhaité qu'une plus large place soit faite à l'expérience du travail par rapport aux diplômés universitaires. Il y a là matière à amélioration tout comme en ce qui concerne la représentation des femmes aux postes de niveau hiérarchique élevé. Les travailleurs sont d'accord avec le document sous sa nouvelle forme pour autant que les types d'informations contenues dans l'ancien document soient reflétées dans la nouvelle version. Ils attendent également des renseignements sur les types et durée des contrats des collaborateurs extérieurs. Ils s'inquiètent du nombre de contrats de durée déterminée; il ne faut pas que la progression des ressources extrabudgétaires débouche sur une précarisation. Enfin, il serait peut-être envisageable d'engager des ressortissants de pays Membres semblant se désintéresser de l'Organisation pour les inciter à s'impliquer de nouveau dans les activités de l'OIT. M. Blondel a déclaré qu'à midi, en réponse à l'appel lancé par la Confédération européenne des syndicats et par le mouvement syndical mondial en général, le groupe des travailleurs a souhaité marquer son adhésion à la cause de la paix. Il a donc demandé que la séance soit levée de façon que le groupe des travailleurs puisse quitter la salle pendant cinq minutes.

¹ Documents GB.286/PFA/12 et GB.286/PFA/12/1.

6. Le président a indiqué qu'il y aura une suspension de séance à midi pendant cinq minutes afin que le groupe des travailleurs, et toute autre personne désireuse de s'y associer, aient la possibilité de manifester en faveur de la paix.
7. Le représentant du gouvernement du Japon a remercié le Bureau pour ces documents détaillés qui sont très utiles car ils contiennent beaucoup d'informations sur la composition et la structure du personnel. Il a relevé que la répartition géographique du personnel au BIT mérite encore d'être grandement améliorée et a demandé que la «fourchette optimale» correspondant à chaque Etat Membre soit indiquée dans le document. Un certain nombre de nationalités ne sont absolument pas représentées au Bureau et certaines ne le sont qu'à moins de la moitié du quota autorisé. L'intervenant a indiqué que son pays mettra tout en œuvre pour coopérer avec le Bureau afin de promouvoir le recrutement d'un personnel compétent. Il a exprimé le vœu que le Bureau continuera d'accorder une attention particulière au problème de la sous-représentation et qu'il prendra des mesures pratiques pour introduire des améliorations radicales.
8. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a remercié le secrétariat pour les deux documents présentés. Il a proposé que, pour la prochaine session de la commission, un tableau supplémentaire montrant la répartition des postes dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, par nationalité et par grade, soit inséré dans le rapport. Ces informations sont déjà fournies par le Bureau aux secrétariats d'autres organisations et sont publiées par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination. L'orateur a exprimé l'espoir que le BIT pourra aussi disposer de cette information.
9. La représentante du gouvernement de la Nouvelle-Zélande a appuyé toutes les initiatives entreprises pour modifier la composition, par sexe et par nationalité, du personnel du BIT, lequel est représentatif des mandants de l'Organisation. L'oratrice s'est aussi déclarée favorable à la nomination de la personne la plus compétente pour le poste et a estimé que ces deux principes fondamentaux devraient orienter la politique de recrutement du BIT.
10. Le représentant du gouvernement de la Jamahiriya arabe libyenne a noté que 60 pays au moins ne sont pas représentés dans le personnel. Parmi ces pays, 40 pour cent sont des pays arabes ou africains. Il a exprimé l'espoir que le Bureau examinera de près cette question afin d'assurer une représentation adéquate par pays, par sexe et par grade.
11. Le représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite, soulignant lui aussi l'importance de la répartition géographique, a fait observer que l'Arabie saoudite n'est pas représentée. La visite entreprise par des fonctionnaires de HRD en Arabie saoudite et dans d'autres pays du Conseil de coopération du Golfe avait suscité de grands espoirs. En outre, dans les Etats du Golfe, qui représentent un groupe régional important pour l'Organisation, un seul pays est représenté dans le personnel. L'orateur a indiqué que son gouvernement est disposé à coopérer avec l'OIT pour l'aider à recruter un personnel hautement qualifié. Il a aussi exprimé l'espoir que le Bureau examinera certains domaines de spécialisation, liés en particulier aux normes, car un seul consultant fournit des avis aux Etats arabes. Le recrutement de nouveaux fonctionnaires hautement qualifiés dans certains domaines de spécialisation aiderait les pays arabes à répondre à leurs besoins.
12. Le représentant du gouvernement de l'Allemagne a estimé que la nouvelle présentation du document GB.286/PFA/12/1 est suffisamment claire; elle lui paraît donc satisfaisante pour les futurs rapports. Il a ajouté que des informations sur les consultants seraient très utiles, mais il faudra peut-être fixer un seuil de sorte que les consultants employés pour une période de très courte durée ne soient pas pris en compte.

13. Le représentant du Directeur général (M. Ng, directeur du Département du développement des ressources humaines) a remercié la commission pour les observations qui ont été formulées. Il a indiqué qu'une base de données du personnel employé au Bureau sera mise en place mais qu'il est encore plus important d'examiner les tendances afin de comprendre l'évolution. En ce qui concerne le personnel affecté à la coopération technique, une telle base de données existe déjà. Le Bureau pourra établir des tableaux supplémentaires qui indiqueront la nationalité et la région d'origine. Toutefois, les contrats de collaboration extérieure seront difficiles à insérer; en effet, pendant la seule année 2002, le Bureau a établi 2 400 contrats environ, qui couvrent près de 68 000 jours. Dès que le système IRIS deviendra opérationnel, le Bureau sera mieux à même de fournir des informations supplémentaires. M. Ng a souligné que les questions relatives à la représentation et à la diversité géographiques sont un sujet de préoccupation. Dans le document qui porte sur l'état d'avancement de la stratégie du BIT en matière de ressources humaines², le Bureau a mis en relief les nouvelles mesures qu'il souhaite prendre au cours des années à venir pour améliorer la diversité. M. Ng a aussi informé la commission d'un rectificatif apporté à la page 16 du document GB.286/PFA/12: le nombre de postes P5 dépendant du Directeur exécutif: dialogue social doit être de un et non de trois. Il aurait dû y avoir quatre P5 pour le Programme focal pour le dialogue social et huit P5 pour le Département des activités sectorielles. L'intervenant a présenté ses excuses pour cette erreur.
14. La commission a pris note de ces documents soumis pour information.

III. Stratégie en matière de ressources humaines: Etat d'avancement et impact (Treizième question à l'ordre du jour)

IV. Examen de la mise en œuvre de la Stratégie du BIT en matière de ressources humaines: Rapport du Commissaire aux comptes (Quatorzième question à l'ordre du jour)

15. La commission était saisie de deux documents sur la stratégie en matière de ressources humaines³. Bien qu'ils traitent de points distincts de l'ordre du jour, le président a jugé préférable de les traiter ensemble. Avec l'accord de la commission, il a invité M. Miller, directeur du Bureau d'audit national du Royaume-Uni et représentant du Commissaire aux comptes, à présenter le rapport du Commissaire aux comptes au titre de la quatorzième question à l'ordre du jour.
16. M. Miller a informé la commission que Sir John Bourn, le Commissaire aux comptes, n'a pas pu assister en personne à la réunion. Il a indiqué que cet examen indépendant a été entrepris à la demande du Directeur général en septembre 2002 pour évaluer la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines et les incidences financières connexes pour l'OIT. M. Miller est heureux de constater que le Directeur général a accepté toutes les recommandations faites dans le rapport. Il est également très heureux de relever

² Document GB.286/PFA/13.

³ Documents GB.286/PFA/13 et GB.286/PFA/14.

que le Directeur général a examiné ces recommandations et identifié les mesures qui doivent être prises par son personnel, comme indiqué dans le document du secrétariat.

- 17.** L'introduction de la stratégie en matière de ressources humaines est un événement pour le BIT et revêt une importance fondamentale pour l'Organisation, en ce qu'elle a trait à un domaine – les dépenses de personnel – qui absorbe 70 pour cent des ressources de l'Organisation. La stratégie est également essentielle à la nature même de l'Organisation. Au moment de l'examen de la stratégie, le travail initial de mise au point avait progressé de manière notable. Cependant, les progrès accomplis dans la mise en œuvre des concepts de la stratégie ont été inégaux selon les domaines et cela a été aggravé par l'absence de planification intégrée des ressources. Cela signifie que la mise en œuvre et l'introduction des différents éléments de la stratégie ont été échelonnées. Ce manque de cohésion a entraîné beaucoup de difficultés à un stade précoce, ces difficultés ayant encore freiné la progression. L'une des principales conclusions de l'examen est que les incidences financières de la mise en œuvre intégrale de la stratégie n'ont pas été déterminées au départ et que, même en en faisant une estimation prudente, le coût pour l'Organisation pourrait être non négligeable. M. Miller a noté avec plaisir que le Directeur général a accepté la recommandation tendant à ce qu'un examen complet des incidences financières futures de la stratégie soit entrepris, et il en attend avec intérêt les résultats. Depuis l'examen de la stratégie par le Commissaire aux comptes, le Département du développement des ressources humaines (HRD) a été restructuré pour clarifier les rôles et les responsabilités au sein du département en vue de rendre la stratégie plus cohérente. Cela devrait également aider à résoudre certains problèmes particuliers décelés lors de l'examen, comme la mauvaise communication interne et l'insuffisance de la formation à la gestion et de la formation du personnel.
- 18.** M. Miller a relevé avec satisfaction que le Département du développement des ressources humaines a commencé à définir des indicateurs de performance pour mesurer l'impact de la stratégie sur l'Organisation. Les indicateurs proposés seront mesurables, tant au sein de l'Organisation que par rapport aux autres organismes des Nations Unies. Cela devrait faciliter l'établissement d'un cadre pour les progrès futurs et le succès de la stratégie. M. Miller a conclu en soulignant qu'il est important maintenant, pour réaliser les bénéfices potentiels de la stratégie et l'investissement intellectuel qu'elle représente, d'agir rapidement et de faire des progrès tangibles. Il a rappelé à la commission que le Commissaire aux comptes fera le point sur les progrès accomplis par l'Organisation dans le rapport de la fin de la période biennale en juin 2004. Au nom de Sir John Bourn, M. Miller a remercié le Directeur général, le directeur du Département du développement des ressources humaines et le personnel du BIT de l'esprit ouvert et constructif dont ils ont fait preuve dans leur collaboration avec son personnel.
- 19.** Le président a remercié M. Miller pour le rapport d'audit.
- 20.** Au nom des membres employeurs, M. Botha a tout d'abord remercié le président du Syndicat du personnel de son exposé. L'avenir de la négociation collective au BIT lui a semblé prometteur. Il a remercié M. Miller de sa déclaration et de l'excellent rapport d'audit, et s'est déclaré très satisfait des conseils concernant les indicateurs et l'amélioration de la fonction ressources humaines dans son ensemble. Selon lui, le paragraphe 4 du document résume en quelques phrases les principales sources de préoccupation résultant d'un manque d'efficacité en matière de communication, d'un manque de formation des cadres et du personnel, des ressources limitées de HRD en personnel professionnel, d'accords opérationnels ayant pour effet de restreindre l'efficacité de l'action et, bien entendu, la question très importante des coûts. Les membres employeurs soutiennent pleinement le Département du développement des ressources humaines qui fait tout son possible pour résoudre ces problèmes. Bien que toutes les recommandations aient été acceptées, M. Botha s'est déclaré déçu de ce que le résumé des

réactions au rapport du Commissaire aux comptes ne contiennent pas davantage de détails sur les actions envisagées.

21. La durée du recrutement lui paraît encore trop longue et il est difficile de sanctionner les employés médiocres et de s'en débarrasser. Le coût de l'exercice de classification lui semble par ailleurs préoccupant. Il manque toujours dans le document sur la stratégie en matière de ressources humaines un calendrier de mise en application et une analyse complète des coûts.
22. M. Botha a formulé certaines observations sur le Programme de début de carrière des jeunes professionnels, qui joue un rôle important dans l'amélioration de l'équilibre de la répartition des postes entre les sexes, l'abaissement de l'âge moyen des effectifs et l'élargissement de la représentation géographique. Le Bureau devrait poursuivre ce programme. Il s'est par ailleurs interrogé sur la question de savoir si le Bureau consacre suffisamment de ressources aux activités de formation. Le groupe des employeurs pense qu'il aurait été préférable d'inclure un calendrier et une analyse des coûts de ces activités. M. Botha a terminé son intervention en demandant des informations complémentaires sur les fonctions du bureau du médiateur.
23. M. Blondel a loué la qualité du document présenté par le Commissaire aux comptes. Ce travail témoigne de la nouvelle orientation que prend le Bureau en matière de ressources humaines et à laquelle les travailleurs souscrivent globalement. Le document qui rend compte de l'avancement de la stratégie en matière de ressources humaines souligne trois phénomènes (à savoir une augmentation du personnel relevant de fonds extrabudgétaires, une progression des femmes dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures, et la moyenne d'âge élevée des fonctionnaires) qui sont lourds de conséquences sur la politique à suivre. Le Programme de début de carrière des jeunes professionnels rencontre un certain nombre de problèmes en matière notamment de placement et il serait peut-être possible d'affecter ces jeunes à des postes dont le titulaire est proche de la retraite et qu'ils pourraient occuper ultérieurement. Le groupe des travailleurs et travailleuses prend note que l'application des sept accords collectifs semble difficile et que certains amendements devront être apportés en consultation avec le Syndicat. L'intervenant s'est félicité de la large place faite à la formation, qui devrait mettre en avant le tripartisme et les valeurs fondamentales de l'OIT, et a également appuyé le principe d'un «passage obligé» du personnel sur le terrain. Tout en demandant des informations sur les différends traités par la médiatrice et sur la notion de stagiaires évoquée dans le document, les travailleurs ont appuyé le point appelant une décision.
24. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a remercié le Bureau et le Commissaire aux comptes des documents fournis mais a dit espérer encore voir une analyse coût-avantages qui compare les sommes dépensées et les gains réalisés grâce à la stratégie. Il a demandé au Commissaire aux comptes de préciser si ses estimations tiennent compte des coûts indirects. Il a aussi demandé au secrétariat quelle somme a déjà été effectivement dépensée (y compris pour l'exercice de reclassification des postes) et a proposé que celui-ci effectue une analyse de l'impact de la stratégie sur la productivité du personnel du Bureau. Il a cru comprendre que le secrétariat envisage de réorganiser ses priorités et il a appuyé cette proposition. La première priorité devrait être de recruter les meilleurs candidats en s'assurant que tous les postes vacants soient pourvus à l'issue d'un concours ouvert. En deuxième lieu, il faudrait prêter une attention toute particulière à l'évaluation de la performance sur la base de critères et d'indicateurs précis. D'un autre côté, l'orateur a déclaré qu'il ne voit pas ce qui justifie une augmentation du budget de la formation officielle étant donné qu'une fois recruté, en général chacun apprend sur le tas, en regardant les autres et en faisant comme eux. Il a reconnu ne pas très bien comprendre par ailleurs ce que l'Organisation a à gagner en investissant davantage dans le processus de règlement des différends puisque l'administration – bien avant l'élaboration de la stratégie

– n'a pratiquement perdu aucune des affaires portées devant le Tribunal administratif de l'OIT.

25. Le représentant du gouvernement de la République de Corée, parlant au nom du groupe de l'Asie-Pacifique, a exprimé sa gratitude au Bureau pour les efforts qu'il a faits en vue d'améliorer tous les domaines de gestion des ressources humaines au BIT depuis le lancement de la stratégie en novembre 1999. Il a également remercié le Commissaire aux comptes pour son exposé et son excellent rapport. En dépit de l'engagement du Bureau, le groupe de l'Asie-Pacifique attire l'attention sur certains niveaux d'inefficacité à l'intérieur de la structure du BIT. Il est préoccupé par le fait que 55 pour cent du personnel de la catégorie des services organiques occupent des postes P5 ou au-dessus. A cet égard, le groupe souhaite demander pourquoi un complément d'étude n'a pas été réalisé sur des possibilités d'économies par le biais de la reclassification des postes et par une révision active de la structure du personnel, et attend avec intérêt de connaître le détail des mesures prises par le Bureau pour régler ce problème. Un autre sujet de préoccupation pour le groupe de l'Asie-Pacifique est la diversité nationale, ce groupe estimant nécessaire d'accroître le personnel de la catégorie des services organiques en provenance de la région de l'Asie-Pacifique. Le groupe estime en outre que le Bureau devrait être plus attentif à corriger une telle distorsion démographique et qu'il devrait fournir les informations les plus récentes à la commission à la session de novembre et lui indiquer les mesures concrètes qui auront été prises par la commission à sa session de novembre.
26. Le groupe de l'Asie-Pacifique appuie sans réserve la déclaration faite par les porte-parole des employeurs et des travailleurs concernant le Programme de début de carrière des jeunes professionnels et encourage le Bureau à allouer les ressources nécessaires à cet important programme. L'intervenant a estimé que le délai moyen de recrutement est trop long. En conclusion, le groupe de l'Asie-Pacifique se félicite des progrès réalisés au titre de la stratégie en matière de ressources humaines et a hâte d'être informé de nouveaux progrès.
27. La représentante du gouvernement du Royaume-Uni a fait une déclaration au nom du groupe des PIEM. Les PIEM reconnaissent que la stratégie en matière de ressources humaines vise, à juste titre, à améliorer de manière fondamentale les modalités selon lesquelles le BIT recrute, retient et gère sa ressource la plus importante, à savoir son personnel. La gestion des ressources humaines doit être une responsabilité à l'échelle du Bureau et ne saurait relever du seul Département du développement des ressources humaines. L'intervenante a remercié ce département d'avoir actualisé la stratégie et s'est félicitée de ce que le Directeur général ait demandé au Commissaire aux comptes d'entreprendre une évaluation indépendante de la stratégie. Elle s'est également félicitée de l'exposé du représentant du Commissaire aux comptes. S'agissant du développement du personnel et de l'organisation des carrières, les PIEM espèrent que le Bureau décidera de maintenir ce système. Tout en notant le potentiel positif du système des PDP, l'oratrice a demandé au Bureau de confirmer qu'un système est en place pour améliorer les performances non satisfaisantes et, le cas échéant, mettre un terme à un emploi après une période pendant laquelle les résultats n'auront pas été concluants.
28. Le groupe des PIEM reconnaît que le Programme de début de carrière des jeunes professionnels est un bon moyen de traiter des questions importantes touchant aux ressources humaines, notamment la répartition par sexe, nationalité, grade et âge. Le groupe espère que l'évaluation de ce programme qui sera faite cette année comportera une analyse coûts-avantages. L'intervenante a lancé un appel pressant afin que, quelles que soient les conclusions de cette évaluation, le Bureau multiplie les efforts pour recruter davantage de jeunes et davantage de femmes, notamment dans la catégorie des services organiques. Les statistiques concernant le profil d'âge et le sexe des cadres font apparaître des résultats décevants dans ce domaine. La priorité doit être accordée à la nécessité

impérieuse de recruter du personnel plus jeune pour pourvoir les postes laissés vacants par le personnel de la catégorie des services organiques qui part à la retraite. Peut-être une nouvelle restructuration des grades dans cette catégorie est-elle nécessaire pour garantir qu'il y ait suffisamment de postes P2 et P3 pour les jeunes recrutés.

29. S'agissant du recrutement et de la sélection du personnel, les PIEM encouragent le Bureau à prendre de toute urgence des mesures pour simplifier la procédure de recrutement et réduire les étapes administratives du recrutement. Les PIEM approuvent également la recommandation du Commissaire aux comptes en faveur d'une utilisation plus sélective du centre d'évaluation. Quant à la classification, l'intervenante a dit attendre avec intérêt de connaître les résultats des examens pertinents et rester préoccupée par le coût estimatif annuel de l'exercice de classification du personnel et par les coûts et les incidences structurelles engendrés par l'accroissement du nombre de postes P5. Elle a noté la disparité entre le nombre de postes reclassés et le nombre de postes déclassés, ainsi que le déséquilibre apparent entre les grades qui en a résulté. A cet égard, elle s'est félicitée de l'engagement pris par le Bureau de procéder à des ajustements de grade appropriés lorsque des postes deviendront vacants, de manière à corriger les déséquilibres dans la structure des grades. Elle s'est aussi félicitée des travaux entrepris par le Département du développement des ressources humaines en vue de réviser le système des contrats et d'éliminer l'utilisation impropre des contrats de courte durée, et s'est dite impatiente d'observer de nouveaux progrès dans ce domaine.
30. S'agissant de l'aptitude à la gestion des personnes, les PIEM sont heureux que le Bureau élabore une stratégie globale de formation – et qu'il en calcule le coût estimatif – et prient instamment le Bureau de définir soigneusement l'ordre des priorités de la stratégie – en fixant des objectifs mesurables et réalisables, en établissant des indicateurs et en indiquant les résultats escomptés – de manière à créer des capacités là où le besoin s'en fait le plus sentir. L'intervenante a pris note de la recommandation du Commissaire aux comptes tendant à accorder la priorité à un programme de formation à la gestion et du fait que cette question est traitée sous la composante des défis à relever en matière de gestion dans les propositions concernant l'excédent de 2000-01. Les PIEM ont posé des questions sur les chiffres estimatifs pour le programme de formation à la gestion tels qu'ils figurent dans le rapport du Commissaire aux comptes. S'agissant des relations professionnelles, les PIEM restent très préoccupés par les problèmes que le Commissaire aux comptes a relevés à propos des nouvelles procédures de règlement des différends. L'oratrice a noté que le Bureau se penchera sur ces questions lorsqu'il examinera les accords collectifs, et elle a espéré que cet examen conduira à revoir les échéanciers et autres détails de procédure, en vue de parvenir à un système plus rationnel où les directeurs locaux joueront un rôle accru. Les PIEM approuvent les plans du Bureau visant à examiner, avec les supérieurs hiérarchiques et le Syndicat du personnel, la faisabilité et le rang de priorité d'initiatives particulières et à préparer une estimation révisée et hiérarchisée des coûts ainsi qu'un calendrier de mise en œuvre. Les PIEM se félicitent également de l'intention du Bureau de mettre en œuvre une stratégie efficace de surveillance et d'évaluation et attendent avec intérêt que soit à nouveau fait le point sur ces questions et sur d'autres relatives aux ressources humaines, à la réunion de novembre 2003 du Conseil d'administration. La représentante des PIEM a conclu en demandant au Bureau de réaliser un organigramme plus détaillé du BIT.
31. Le représentant du gouvernement de l'Italie a appuyé la déclaration faite par le Royaume-Uni au nom des PIEM et les observations qu'elle contient sur les diverses questions soulevées dans le rapport du Commissaire aux comptes. Il a souligné en particulier l'importance que présentent la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines et le recrutement des jeunes professionnels, spécialement des femmes. Il a demandé que l'on procède à une évaluation plus complète des résultats du Programme de début de carrière des jeunes professionnels, afin d'examiner le risque qu'il y aurait à créer

un groupe de fonctionnaires qui pourraient être indûment privilégiés par rapport aux autres nouveaux engagés. En ce qui concerne le recrutement et la sélection, l'orateur a estimé que ces deux opérations prennent trop de temps; il n'y a aucune explication logique au fait que 97 jours soient nécessaires pour accomplir les trois premières étapes de la procédure. Il a approuvé la décision du Bureau d'intensifier ses efforts pour améliorer la mobilité du personnel entre le siège et le terrain et a encouragé également la mobilité horizontale au siège, y compris entre le Bureau et le Centre de Turin. L'Italie fait toujours confiance au Bureau pour surmonter ses difficultés, et elle approuve l'orientation future de la stratégie. Par ailleurs, l'orateur a souligné la nécessité d'intensifier les échanges avec l'extérieur par le biais de l'affectation de fonctionnaires du Bureau auprès des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'auprès d'autres organisations internationales. En conclusion, le représentant a invité le Bureau à maintenir l'engagement de mettre en œuvre une stratégie de surveillance et d'évaluation et a considéré qu'un nouveau rapport sur la mise en œuvre de la stratégie devrait être présenté à la session de novembre 2003 du Conseil d'administration.

32. La représentante du gouvernement de l'Afrique du Sud a accueilli favorablement les documents relatifs à la stratégie en matière de ressources humaines et a félicité le représentant du Commissaire aux comptes de son rapport. Elle a demandé des informations complémentaires sur la couverture géographique du Programme de début de carrière des jeunes professionnels et souhaité qu'on fasse mieux connaître ce programme dans les pays en développement. Une autre question a trait aux nationalités non représentées: l'oratrice a souhaité savoir ce que compte faire le Bureau pour redresser le déséquilibre actuel. Elle a également souhaité obtenir davantage d'informations sur le quota le plus récent de chaque pays. En ce qui concerne la question des résultats insatisfaisants, elle a dit partager l'avis exprimé par les PIEM.
33. Le représentant du gouvernement du Japon s'est dit satisfait des documents et a déclaré appuyer la déclaration du groupe des pays d'Asie et du Pacifique et celle des PIEM. La stratégie en matière de ressources humaines est un élément essentiel de la mise en œuvre par l'OIT de son mandat, et l'orateur a fermement appuyé l'orientation suivie. Il a souligné l'importance que présente l'examen des déséquilibres de la structure du personnel du Bureau dans le cadre des efforts tendant à améliorer l'égalité hommes-femmes et la répartition géographique, ainsi qu'à donner un élan nouveau à l'Organisation. De nombreux fonctionnaires de haut niveau prendront leur retraite dans les prochaines années, ce qui fournira une bonne occasion de procéder à un examen de la classification des postes. L'orateur a invité le Bureau à élaborer un plan concret qui pourrait être présenté aux membres du Conseil d'administration dès que possible. Le Programme de début de carrière des jeunes professionnels constitue une autre priorité, et l'orateur a souhaité savoir si des ressources supplémentaires destinées au renforcement du programme ont été incluses dans les Propositions de programme et de budget pour 2004-05. Par ailleurs, il a souhaité que l'on augmente le nombre des postes de niveau P2 et P3.
34. La représentante du gouvernement des Etats-Unis a remercié le Directeur général et le secrétariat pour le rapport d'activité, ainsi que le Commissaire aux comptes pour l'examen complet auquel il a procédé. Les Etats-Unis souhaitent s'associer à la déclaration faite par le Royaume-Uni au nom des PIEM. L'Accord collectif sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois conclu en mars 2001 entre le Bureau et le Syndicat du personnel préoccupe les Etats-Unis. L'oratrice a proposé que la responsabilité de classer les emplois soit rendue au Département du développement des ressources humaines. Par ailleurs, le Bureau devrait prendre des mesures pour sensibiliser les membres du personnel et les cadres aux exigences des postes et veiller à ce qu'ils reçoivent la formation voulue. La représentante des Etats-Unis est consciente du pourcentage élevé de fonctionnaires des grades P5, D1 et D2 qui vont prendre leur retraite dans les quatre à cinq ans à venir. A mesure que les postes correspondants deviendront

vacants, le Bureau devrait réévaluer le nombre des administrateurs de ces niveaux pour veiller à ce que l'on dispose dans tous les secteurs de la structure organique voulue, tant au siège que dans les bureaux extérieurs. En conclusion, l'oratrice a félicité le Directeur général d'avoir réussi à accroître le pourcentage de femmes dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures. Cet effort contribue de manière essentielle à la diversification du personnel dirigeant.

35. La représentante du gouvernement de la Chine s'est déclarée pleinement en accord avec le représentant du gouvernement de la République de Corée, qui s'est exprimé au nom du groupe de l'Asie-Pacifique, voyant dans le rapport du Commissaire aux comptes une étude objective et exhaustive, assortie de propositions pragmatiques. Elle s'est déclarée satisfaite de constater par ailleurs que le Bureau formule, suite à ces propositions, un certain nombre de réponses constructives venant à point nommé. Elle a incité le Bureau à accorder plus d'attention à la question de la représentation nationale et à mettre au point des procédures plus pratiques en vue, à la fois, du recrutement et de la modification de la composition et de la structure du personnel. Pour ce qui est de la mobilité, le Bureau serait bienvenu d'accroître les efforts qu'il déploie dans ce sens. De même, il pourrait faire plus pour corriger les déséquilibres entre hommes et femmes qui ont été constatés.
36. Le représentant du gouvernement de la Norvège a appuyé la déclaration faite par le Royaume-Uni au nom des PIEM et déclaré apprécier pour leur intérêt et leur utilité les informations contenues dans les documents. Il s'est déclaré vivement favorable aux efforts déployés par le secrétariat pour améliorer la mobilité du personnel et pour faire en sorte que davantage de femmes soient recrutées dans la catégorie des services organiques ou accèdent à des postes de responsabilité au sein de l'Organisation, conformément à l'une des priorités énoncées par le Directeur général. Il s'est félicité de l'analyse du Programme de début de carrière des jeunes professionnels (YPCEP) qui est prévue pour l'année en cours. L'excellent rapport du Commissaire aux comptes a le mérite de présenter un certain nombre de propositions concrètes, que l'intervenant a espéré voir se matérialiser dès que possible.
37. Le représentant du Directeur général, M. Ng, a tout d'abord remercié l'ensemble des membres de la commission de leurs commentaires particulièrement riches et précieux sur la stratégie du BIT en matière de ressources humaines. Il a également remercié M. Miller de sa présentation du rapport du Commissaire aux comptes. Les pratiques en matière de recrutement ont fait l'objet d'un examen attentif et, dans le cadre des Propositions de programme et de budget pour 2004-05, le Département du développement des ressources humaines voudrait que la durée du recrutement soit ramenée à 150 jours, c'est-à-dire qu'elle soit réduite de 40 pour cent. Autre question suscitant beaucoup d'intérêt chez les membres de la commission, la diversité sur le plan des nationalités. M. Ng a pris note des initiatives qui ont été suggérées par le groupe de l'Asie-Pacifique et par le représentant de l'Afrique du Sud. En matière d'équilibre entre hommes et femmes, quelques progrès méritent d'être signalés: par exemple, alors qu'on dénombrait 18,7 pour cent de femmes au grade P5 en 1998, on en compte 24,7 pour cent cinq ans plus tard. Les Propositions de programme et de budget pour 2004-05 visent une progression de la représentation des femmes de l'ordre de 30 pour cent d'ici la fin de 2005. M. Ng a signalé à la commission que, dans cette optique, le Bureau a toutes les chances de son côté puisque, au-dessous de l'âge de 45 ans, les femmes représentent plus de la moitié du personnel.
38. M. Ng a remercié les membres de la commission qui ont abordé la question de la mobilité. Le Bureau prévoit de faire plus dans ce sens. En ce qui concerne les jeunes professionnels, le Bureau a incontestablement besoin d'une augmentation du nombre des postes aux niveaux P2 et P3. Il doit avoir une stratégie lui permettant d'intégrer plus de jeunes dans le secrétariat. Quant à la structure hiérarchique, M. Ng accueille très favorablement les considérations développées par la représentante du gouvernement des Etats-Unis. Le

Bureau devra étudier cette question très attentivement en concertation avec les chefs de service pour veiller à ce que sa structure présente à l'avenir les caractéristiques appropriées.

39. En ce qui concerne les indicateurs, les gains de productivité et l'évaluation, M. Ng a convenu que certains indicateurs et un système de suivi et d'évaluation seraient nécessaires pour assurer que la stratégie en matière de ressources humaines suive son cours dans le sens souhaitable. Dans le domaine du règlement des différends, M. Ng a expliqué que le Bureau a besoin de réexaminer le rôle et les responsabilités du médiateur. Les Propositions de programme et du budget pour 2004-05 ont l'ambition de voir le nombre de différends liés au travail baisser de 40 pour cent, ce qui présuppose une amélioration de la communication et une rationalisation des procédures en vigueur. M. Ng a tenu à ce que la commission reste assurée que l'impulsion donnée initialement à cette stratégie conserve toute sa force et que le Bureau a mis au point un mécanisme beaucoup plus dynamique de révision de la gestion des ressources humaines, qui lui permettra d'aborder pour chaque secteur et pour chaque département régional les grands problèmes de planification de la relève, de mobilité, d'équilibre entre hommes et femmes, et d'équilibre d'une manière plus générale ainsi que de classification des emplois. En dernier lieu, pour ce qui est du coût de la formation professionnelle, le Bureau s'emploie actuellement à revoir ses prévisions concernant son programme de préparation aux responsabilités, lequel devrait toucher 200 à 250 fonctionnaires.
40. Le représentant du Commissaire aux comptes, M. Miller, a remercié les membres de la commission de leurs commentaires. Le budget formation représente actuellement 0,7 pour cent du budget global du BIT pour les salaires, ce qui est relativement faible. Pour mettre ce chiffre en perspective, qu'il suffise de se référer à certaines organisations où l'on consacre des sommes qui représentent, selon les pays dans lesquels le personnel est basé, de 3 à 5 pour cent du budget des salaires. Les chiffres mentionnés dans le rapport n'incluent pas les dépenses indirectes. M. Miller a expliqué que, dans le coût de la formation à la gestion, le chiffre de 1,8 million de dollars dont il est question dans le rapport est celui qui a été communiqué par le Département du développement des ressources humaines et qui correspond au budget consacré à cette fonction pour les trois prochaines années.
41. *La commission:*
- a) *a pris note des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines, compte tenu des difficultés qui ont été rencontrées;*
 - b) *a approuvé l'orientation future de la stratégie exposée aux paragraphes 34 à 48 du document GB.286/PFA/13 et, dans ce contexte, a relevé l'intention du Bureau de mettre en œuvre une stratégie efficace de surveillance et d'évaluation;*
 - c) *a demandé un nouveau rapport sur la mise en œuvre de la stratégie pour sa réunion de mars 2004.*
42. Par ailleurs, la commission a dûment pris note du rapport du Commissaire aux comptes (document GB.286/PFA/14).

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

43. La commission a pris note d'un document⁴ relatif aux décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale.

44. M. Blondel, prenant la parole au nom du groupe des travailleurs, a pris note des décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies et du document soumis pour information.

VI. Questions relatives aux pensions
(Seizième question à l'ordre du jour)

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

45. La commission a pris note d'un document⁵ soumis pour information, relatif aux décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

46. M. Blondel a pris note du document et a exprimé le mécontentement du groupe des travailleurs face à la situation des anciens fonctionnaires de l'ex-URSS.

b) Rapport du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux

47. La commission a pris note d'un document⁶ contenant le rapport du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux.

⁴ Document GB.286/PFA/15.

⁵ Document GB.286/PFA/16/1.

⁶ Document GB.286/PFA/16/2.

VII. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT (Dix-septième question à l'ordre du jour)

a) Composition du Tribunal

48. La commission était saisie d'un document sur les questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT⁷. Le président a informé la commission que ce document n'est communiqué que pour information et a présenté, au nom du Bureau, des excuses pour sa parution tardive. Il a été convenu en conséquence de reporter l'examen du document au jeudi 20 mars.

b) Statut du Tribunal

49. La commission était saisie d'un document⁸ relatif au Statut du Tribunal.

50. M. Botha, s'exprimant au nom des membres employeurs, a remercié le Bureau des efforts entrepris pour proposer des solutions aux problèmes qui se posent, estimant que le document présenté a le mérite de donner une présentation claire de ces problèmes.

51. *La Commission du programme, du budget et de l'administration recommande au Conseil d'administration d'inviter le Bureau à préparer, lorsque le moment sera opportun et en tenant compte des résultats des consultations nécessaires qui auront été menées, un ensemble de propositions d'amendements qui seront examinées par le Conseil d'administration dans le cadre de l'examen de cette question et qui seront soumises à la 92^e session de la Conférence (juin 2004).*

c) Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par la Cour pénale internationale

52. La commission était saisie d'un document⁹ sur la reconnaissance de la compétence du Tribunal par la Cour pénale internationale.

53. M. Blondel a appuyé le paragraphe 7 du document relatif au Statut du Tribunal et s'est félicité que la Cour pénale internationale ait décidé de reconnaître la compétence du Tribunal administratif de l'OIT.

54. *La commission recommande au Conseil d'administration d'approuver la reconnaissance de la compétence du Tribunal par la Cour pénale internationale, avec effet à compter de la date de cette approbation.*

⁷ Document GB.286/PFA/17/1(Inf.).

⁸ Document GB.286/PFA/17/2.

⁹ Document GB.286/17/3(Rev.).

VIII. Autres questions de personnel (Dix-huitième question à l'ordre du jour)

- 55.** La représentante du gouvernement du Royaume-Uni, s'exprimant au nom du groupe des PIEM, a soulevé un point relatif à ces questions. La durée du mandat d'un Directeur général du BIT et la reconduction éventuelle d'un tel mandat sont régies par l'article 4.6 a) du Statut du personnel. Le groupe croit comprendre que cet article a été modifié antérieurement sur décision directe du Conseil d'administration. L'Assemblée générale des Nations Unies, dans sa résolution 51/241 du 31 juillet 1997, recommande de limiter à deux le nombre de ces mandats dans toutes les institutions du système des Nations Unies. Le groupe souhaiterait que l'OIT, qui occupe une place importante dans ce système, fasse comme la majorité des organismes de ce système et se fixe elle aussi cette limite. L'intervenante a donc demandé que ce point soit inscrit à l'ordre du jour de la session de novembre 2003 de la Commission du programme, du budget et de l'administration. Elle a également souhaité que le secrétariat établisse au préalable un document faisant un bilan aussi récent que possible de la situation sur ce plan dans les autres institutions du système. L'intervenante a souligné que cette démarche n'est nullement liée aux opérations électorales en cours ou à la personne du Directeur général actuel, en qui le groupe des PIEM, comme il en a fait la preuve, a une grande confiance. Mais il se trouve que le groupe a adopté en la matière depuis plusieurs années une approche commune à toutes les organisations.
- 56.** Le représentant du gouvernement de la République de Corée, s'exprimant au nom du groupe de l'Asie-Pacifique, a appuyé pleinement la déclaration faite au nom du groupe des PIEM.
- 57.** Le président a indiqué que le Bureau a pris note de cette demande de la commission et qu'il soumettra un document à celle-ci à sa session de novembre, conformément à sa demande.

Genève, le 24 mars 2003.

Points appelant une décision: paragraphe 41;
 paragraphe 51;
 paragraphe 54.

Annexe

Déclaration du représentant du Syndicat du personnel

Le REPRÉSENTANT du SYNDICAT DU PERSONNEL – Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, membres de la commission, Monsieur le représentant du Directeur général,

Ce moment où une coutume désormais solidement établie permet que je m'adresse directement à vous au nom du Comité et du Syndicat du personnel du Bureau international du Travail s'insère dans une période particulièrement difficile sur la scène internationale.

Notre comité ne pouvait demeurer indifférent aux événements qui menacent une nouvelle fois le monde. Nous avons donc eu l'honneur d'être à l'origine d'une initiative de la Fédération des associations et syndicats de fonctionnaires internationaux, la FICSA, qui a unanimement adopté lors de son récent Conseil annuel une résolution par laquelle les organisations représentatives du personnel des agences des Nations Unies assure le Secrétaire général de leur plein soutien dans les efforts qu'il ne cesse de déployer pour sauvegarder les chances d'une paix durable. Nous soutenons également, tout comme la FICSA, les efforts dans le même sens de la Confédération européenne des syndicats, y compris pour le jour d'aujourd'hui.

Toujours dans le registre international et pour ce qui concerne la grave crise politique qui frappe la Côte d'Ivoire et nos camarades du bureau d'Abidjan, vous connaissez sans doute les mesures spéciales que le Directeur général a décidé de prendre pour la protection de nos collègues, notamment ceux recrutés sur place, lorsque a été déclarée la phase IV d'alerte du dispositif onusien – la suspension de tous les programmes.

Le Syndicat à Genève, les représentants du personnel au bureau d'Abidjan de l'OIT – bureau régional et bureau de zone – ont joué un rôle actif dans la conception et la mise en place de ce dispositif, nettement plus «progressiste» que le standard encore retenu par les Nations Unies qui laisse en somme les fonctionnaires locaux se débrouiller par eux-mêmes en cas de crise, avec parfois des conséquences dramatiques, comme celles que nous avons connues au Rwanda, il n'y a hélas pas si longtemps.

Nous ignorons évidemment comment et quand se dénouera la crise ivoirienne, et ne pouvons qu'espérer que les mesures prises permettront effectivement d'en éviter les conséquences les plus négatives pour tout le personnel.

Il était bon cependant d'attirer votre attention sur la manière nouvelle et constructive dans laquelle s'est mise en place la collaboration entre tous les secteurs concernés, et la qualité du mouvement de solidarité envers nos collègues que cette crise aura suscité. Nous sommes évidemment convaincus que, lorsque de nouvelles crises surgiront, ceci semble malheureusement inévitable, l'exemple d'Abidjan sera utilisé comme modèle de ce que le Bureau peut et doit faire, notamment pour son personnel local.

Le Comité du Syndicat que j'ai l'honneur de présider forme une nouvelle équipe qui se situe évidemment dans la lignée des préoccupations de celles qui l'ont précédée. Nouvelle équipe veut souvent dire nouvelles méthodes de travail, nouvelles approches, nouvelles priorités. Nouvelle équipe ne veut pas dire équipe inexpérimentée, et l'approche pragmatique dont nous entendons nous prévaloir dans notre action sera solidement ancrée sur les traditions qui font la fierté de cette maison.

La première session de notre Assemblée générale annuelle vient de se tenir. Elle a adopté le programme d'action et la stratégie du Syndicat pour l'année 2003, que l'on peut résumer en quelques maîtres mots: activisme, communication, mise en œuvre effective de «bons» accords collectifs, égalité de traitement entre siège et terrain, développement de politiques de carrières, amélioration des conditions d'emploi et de travail, solidarité internationale et entre organisations, prise en compte explicite et systématique des questions de genre.

Certains de ces thèmes recourent ceux qui sont abordés dans les documents qui vous sont soumis à la présente session du Conseil d'administration, une session particulièrement fournie en ce qui concerne les questions d'intérêt direct pour le personnel.

Les propositions de programme et de budget comportent nécessairement des implications importantes pour chacun des employés de l'OIT, dans ce qui est dit comme dans ce qui n'est pas dit.

Les documents qui vous sont soumis sur la composition et la structure du personnel fournissent une bonne image de notre maison et des perspectives pour son avenir. L'étude, qui doit se poursuivre, sur la stratégie en matière de ressources humaines trace clairement les grands axes autour desquels les représentants syndicaux et ceux du Directeur général pourront, sous votre contrôle, travailler ensemble pour qu'un personnel motivé œuvre encore plus efficacement à la promotion des objectifs qui nous sont communs.

Les fondements de la stratégie des ressources humaines témoignent, vous dit-on dans le document GB.286/PFA/13, de, je cite, «la volonté réaffirmée du Directeur général de promouvoir la négociation collective et d'œuvrer à sa réalisation, en partenariat étroit avec le Syndicat et le personnel».

J'ai, à cet égard, l'agréable devoir de vous informer que la première séance de notre Comité de négociation paritaire pour l'année 2003 s'est déroulée dans une ambiance très positive et s'est même déroulée dans la salle de réunion de notre Syndicat. Cette session du Comité de négociation paritaire avait principalement comme objectif de décider des priorités à retenir pour les travaux du comité durant l'année en cours. Les parties, comme il est convenu de dire, n'ont en fait guère eu de difficultés à se mettre d'accord. La réunion avait été bien préparée. Elle fut brève.

Pour notre part, nous avons informé les représentants du Directeur général de notre détermination à ce que le thème de l'égalité de traitement et celui de la solidarité envers les plus faibles, les moins bien protégés, qui lui est connexe, soient visibles comme constituant ensemble le fil rouge de la participation syndicale au sein du Comité de négociation paritaire.

Nous pensons, en particulier, qu'il y a encore trop de difficultés rencontrées sur le terrain, où travaille désormais la majorité du personnel, pour parvenir à une réelle égalité de chances et de traitement avec le siège, que l'on parle de sécurité, de droit syndical, de formation, de perspectives de carrière, d'accès aux prestations sociales ou, tout simplement, de droit au respect de la personne. Ceci constituera un élément clé de l'action syndicale durant le mandat de notre équipe, et la première réunion de notre groupe de travail sur l'égalité de traitement entre le terrain et le siège a montré toute l'importance qu'il convenait d'attacher à ces questions.

Nous pensons également que les questions de genre, en fait d'égalité de chances entre hommes et femmes, doivent encore progresser considérablement pour que soient atteints des objectifs s'approchant de la parité. Pour s'en tenir aux professionnels et aux catégories supérieures, comment ne pas voir que le pourcentage de femmes est inversement proportionnel au niveau de responsabilité? Ceci n'est certes pas le reflet de la compétence. Comment ne pas voir également que les emplois où les femmes sont les plus nombreuses sont également ceux où les perspectives de carrière sont les moins affirmées? Notre Syndicat a tenu, à la veille de la Journée internationale des femmes, une assemblée spéciale sur ces questions, dont il a fait une de ses plus hautes priorités.

Nous pensons enfin qu'il est plus que temps que le BIT définisse sa propre politique en matière de conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées. Nous avons donc lancé une initiative dans ce domaine, et avons enregistré avec beaucoup de satisfaction les échos positifs qu'elle a rencontrés dans tous les couloirs et à tous les étages de ce bâtiment.

A propos de bâtiment, nous avons pris acte avec intérêt de la remarque contenue dans les propositions de programme et de budget qui vous ont été soumises, et je cite le paragraphe 80 de l'annexe documentaire I, selon laquelle «L'examen de l'opportunité de créer, dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines, un service de sécurité et de santé au travail intégrant les fonctions du service médical actuel est bien avancé.»

Une telle avancée répondrait à une demande de longue date de notre Syndicat, dont des événements aux conséquences encore insuffisamment tirées avaient montré le bien-fondé, il y a un peu plus d'un an – je veux parler, bien sûr, de l'incendie qui avait gravement endommagé notre premier étage. Ce bâtiment, comme hélas certains des fonctionnaires qui l'occupent, vieillit. Cela affecte également les conditions de travail, et je me réjouis de ce que la décision ait été prise d'organiser dorénavant, sur une base mensuelle, des réunions régulières entre les représentants du Comité du Syndicat et le Service de l'administration intérieure.

La volonté de concertation et de dialogue qui transparait derrière une telle décision n'est malheureusement pas encore toujours le premier réflexe de ceux qui, au BIT, détiennent ou croient détenir une parcelle de pouvoir. Les dispositions de simple bon sens qui devraient prévaloir ne sont

pas systématiquement appliquées à tous les échelons d'une hiérarchie pourtant au service des idéaux du dialogue social.

Vous avez examiné les Propositions de programme et de budget pour 2004-05 et avez constaté que, dans certains cas, ces propositions se traduisaient par des restructurations affectant les crédits budgétaires alloués à telle ou telle unité – je pense ici, en particulier, à nos collègues du Service des publications, ceux-là même qui, un malheur dit-on ne vient jamais seul, ont connu durant de longues saisons des conditions de travail déplorables en raison de l'incendie ayant ravagé les locaux qu'ils occupaient.

Les propositions de programme et de budget prévoient, pour le Service des publications, une diminution des crédits de l'ordre de 25 pour cent. C'est considérable – et je sais que vous avez la conviction que des changements de cet ordre de grandeur ont des conséquences pour la gestion du personnel qui doivent être discutées de manière constructive, avec les principaux intéressés.

Nous souhaitons qu'il en aille de même au BIT et avons demandé à ce que les implications pour le personnel des coupures budgétaires devant affecter le Service des publications soient discutées sans attendre avec leurs représentants et avec le Syndicat. C'est cela aussi la négociation collective. L'appel au dialogue que nous avons lancé aux responsables de la mise en œuvre de ces décisions budgétaires a été, nous ont-ils dit, entendu.

Nous espérons qu'il sera suivi d'effet, même si nous avons l'étrange impression que, parfois, la variété des imputations budgétaires envisageables au BIT masque bureaucratiquement la réalité humaine, affectée par des décisions administratives.

Je garde, cependant, l'espoir que le bon sens prévaudra et que ces ajustements structurels s'effectueront de la manière la moins pénible possible pour chacune et chacun de celles et de ceux qui pourraient en être affectés.

Tout comme je souhaite que la régularisation de ce que nous appelons les «contrats précaires» se poursuive, au même rythme que les progrès qu'elle a déjà connus, de manière à mettre enfin un terme à des conditions d'insécurité dans l'emploi a priori fort éloignées du concept de travail décent.

C'est dans le même registre de stabilité et d'ouverture d'horizons que nous souhaitons que l'intégration avec le personnel du Centre de Turin que nos deux syndicats, celui du siège et celui de Turin, appellent de leurs vœux, connaisse enfin un début d'application concrète.

Nous avons d'ailleurs entamé des consultations tous azimuts pour progresser dans ce domaine.

Le Centre de Turin, nous le savons tous, est d'abord un établissement de formation – cette formation qui, longtemps, est apparue comme le parent pauvre des conditions d'emploi au BIT. Il nous semble que les mesures prises en faveur de la mise en place de Plans de développement personnel, ou PDP, résultant d'un accord collectif conclu en août 2001, sont un pas dans la bonne direction.

Notre Comité suit en particulier, avec beaucoup d'attention, les opérations en cours ou envisagées dans le secteur de la protection sociale au siège et dans la région des Amériques, et nous avons noté, avec grand intérêt, les espoirs mis dans cet exercice par les personnels concernés, dont la participation, ou la volonté de participation active, témoigne de l'adhésion au principe qui sous-tend le dispositif.

Il est d'ailleurs bon de souligner que cette participation n'aurait pas été possible sans le travail très consciencieux et efficace de préparation effectué par le personnel compétent du Département du développement des ressources humaines et sans la pleine collaboration des responsables des unités retenues pour ces tests grandeur nature.

C'est donc avec quelque surprise que nous avons cru lire, dans le document de session consacré à la stratégie en matière de ressources humaines, que ce qui y est dénommé l'«initiative PDP», mais qui résulte, en fait, d'une volonté conjointe du Syndicat et du Directeur général, pourrait être remis en cause. Cela serait, à notre avis, une erreur – et nous voulons croire que ces incertitudes seront dissipées à la lumière des résultats des exercices pilotes en cours.

Les Plans de développement personnel n'auront, cependant, de sens et ne pourront contribuer à une amélioration de la qualité d'ensemble du travail accompli par une satisfaction accrue de nos collègues que si des moyens de formation, enfin conséquents, les accompagnent et qu'une politique

de carrière enfin fondée sur des critères autres que de hasard vient s'appuyer sur le contenu des plans et les potentiels de tous les fonctionnaires.

Une politique de carrière, cela commence avec le recrutement. Cela passe par l'évaluation honnête du travail, l'attribution d'un niveau hiérarchique approprié à chaque fonction et la mise en valeur des capacités individuelles. Cela suppose que des règles claires soient établies et qu'elles soient honnêtement appliquées.

Il s'agit là de vastes chantiers, auxquels les représentants du personnel et ceux de l'administration sont convenus de s'attaquer dans le courant de cette année.

Le respect des règles, si claires soient-elles, n'élimine pas les risques de différends d'ordre professionnel, qu'ils soient individuels ou collectifs. En l'espèce, le BIT s'est doté, à partir de septembre 2000, utilisant pour ce faire la voie des accords, d'un système entièrement rénové. Ce système est complexe et, si sa mise en œuvre a parfois donné de bons résultats – je veux dire des résultats acceptés comme honnêtes par les parties en cause –, cette même mise en œuvre a aussi parfois rencontré des difficultés, y compris pour ce qui est de la compréhension des nouvelles procédures et du rôle que chacun devait y jouer.

Bref le dispositif de règlement des différends doit être revu. C'est normal, cela était prévu. Tant le Syndicat que l'administration sont d'accord pour faire de cette question une de leurs préoccupations les plus prioritaires et sont en train d'examiner la meilleure manière d'aboutir aussi vite que possible mais sereinement à des résultats tangibles et durables.

Il est, Monsieur le Président, un domaine en particulier où votre commission et le Conseil peuvent dès maintenant nous aider à progresser de manière substantielle. Je veux parler du processus de réforme du Tribunal administratif de l'OIT, processus qui, il faut le rappeler, résulte du contenu même d'un des premiers accords collectifs conclus au BIT sur lequel le Conseil d'administration a déjà eu l'occasion de se pencher.

L'année dernière, je veux dire en 2002, le Comité de négociation paritaire est parvenu à un accord sur un certain nombre d'améliorations qu'il serait possible d'envisager pour le fonctionnement du Tribunal. Après consultation du Tribunal lui-même et des autres organisations ayant accepté sa compétence – elles sont 40 – le Bureau vous a soumis un document contenant ses propositions à ce sujet (GB.286/PFA/17/2). En résumé, le Bureau propose de mener de nouvelles consultations en vue de soumettre des propositions d'amendements à la session de juin 2004 de la Conférence.

Le Syndicat tient beaucoup à la mise en œuvre rapide de l'accord conclu à ce sujet. Un point de la réforme nous tient particulièrement à cœur: la reconnaissance du droit d'action du Syndicat devant le Tribunal dans certains cas. C'est donc un appel pressant que je vous lance aujourd'hui pour que la Conférence soit saisie de cette question dès sa prochaine session et que vous décidiez de l'inscrire à l'ordre du jour de juin 2003.

Vous souhaiterez sans doute demander également à l'administration de poursuivre le dialogue avec le Syndicat en vue d'identifier d'autres points possibles d'accord au sujet de l'amélioration du fonctionnement du Tribunal administratif de l'OIT.

Nous connaissons évidemment la parabole de la paille et de la poutre et nous savons que les circonstances dans lesquelles fonctionne le Tribunal administratif des Nations Unies laissent énormément à désirer. Mais nous pensons également qu'il ne faut pas oublier de balayer devant sa porte. C'est aussi à sa capacité de réforme que se juge la valeur d'une institution, et c'est une bonne partie de la communauté internationale, bien au-delà du cercle des Nations Unies, qui à cette occasion regarde ce qui se passe ou ne se passera pas à l'OIT.

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, Monsieur le Directeur général, j'aurais pu aborder devant vous encore bien d'autres sujets, y compris les conditions du fonctionnement du système dit commun, les avancées que nous souhaitons en matière de protection sociale, les qualités que le personnel a parfois du mal à discerner chez certains gestionnaires ou notre attachement au tripartisme, voire nos doutes sur un certain logo qui vous a été soumis.

Les thèmes ne manquent pas au président du Comité d'un syndicat en plein essor, fort de ses adhésions au quotidien et de sa représentation dans tous les bureaux du Conseil et de l'Organisation. Il fallait faire un choix, celui des thèmes sur lesquels nous souhaitons attirer votre attention, solliciter votre appui et votre intervention. C'est donc en confiance que je vous remercie par avance

des suites que vous voudrez bien donner à cette communication, y compris pour la promotion à tous les niveaux de notre maison d'une politique généralisée de dialogue social.

En concluant, puisque le Directeur général est présent, je voudrais redire ce que j'ai dit au début de mon intervention, vous remercier de ce que vous avez fait pour Abidjan et saluer le fait que nous dialoguions avec vous, avec le Département du développement des ressources humaines. Il y a des problèmes, certaines difficultés, nous les connaissons. Les uns et les autres, nous avons un programme de travail. Les questions que nous soulevons nous permettent d'ouvrir des discussions substantielles. J'ai confiance et je n'ai aucune raison de douter que ma confiance ne soit pas bien placée. Je vous remercie.