



## NEUVIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

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

	<i>Page</i>
I. Déclaration du représentant du personnel .....	1
II. Amendements au Statut du personnel .....	1
III. Dérogations au Statut du personnel.....	1
IV. Composition et structure du personnel.....	1
V. Stratégie du BIT en matière de ressources humaines .....	3
VI. Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale .....	10
VII. 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) <i>Rapport</i> du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux.....	11
VIII. 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 l'Agence de coopération et d'information pour le commerce international.....	13
IX. Autres questions de personnel.....	13

*Annexe*

Intervention du Président du Comité du syndicat du personnel du BIT.....	15
--	----

1. La Commission du programme, du budget et de l'administration s'est réunie du 7 au 11 mars 2005 et était présidée par M. Séguin (gouvernement, France). M. Botha, porte-parole du groupe des employeurs, en était le rapporteur.

## **I. Déclaration du représentant du personnel** (Treizième question à l'ordre du jour)

2. La déclaration du représentant du personnel est jointe en annexe au présent rapport.

## **II. Amendements au Statut du personnel**

## **III. Dérogations au Statut du personnel** (Quatorzième et quinzième questions à l'ordre du jour)

3. La commission a pris note qu'aucune question n'est étudiée sous ces deux points de l'ordre du jour.

## **IV. Composition et structure du personnel** (Seizième question à l'ordre du jour)

4. La commission était saisie de documents <sup>1</sup> portant sur la composition et la structure du personnel.
5. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a souligné l'importance du document, qui est une sorte de radioscopie du BIT. Concernant l'égalité entre hommes et femmes, il s'est réjoui modérément, puisque le nombre des femmes n'a augmenté que de 0,3 pour cent depuis l'année dernière, en dépit des progrès accomplis concernant leur recrutement aux postes de haut niveau. S'agissant de leur recrutement en général, les chiffres cette année sont moins bons que l'année dernière. L'orateur regrette que 62 nationalités, dont les pays sont Membres de l'Organisation, ne soient pas représentées parmi les salariés. Sans vouloir établir de relation entre le paiement ou le montant des contributions et le nombre de nationalités représentées, les travailleurs demandent qu'il soit tenu compte de ce problème lors des recrutements futurs.
6. Les travailleurs ont aussi demandé davantage de précisions sur les types de contrat octroyés par le BIT et une présentation des faits plus graphique dans le document. Sans vouloir se substituer au délégué du personnel, il a fait part de l'inquiétude des travailleurs concernant le nombre des contrats de courte durée, des contrats de collaboration extérieure, et il a souhaité mieux connaître tous les types de contrat possibles, ainsi que le nombre des personnes embauchées pour la Conférence, dans le secteur linguistique, par exemple. Grâce à ce surcroît d'informations, les travailleurs espèrent couper court aux rumeurs qui courent accusant le Bureau de discrimination en tous genres. M. Blondel a conclu en se félicitant de la présentation sous forme d'organigramme de la structure de la direction au 1<sup>er</sup> mars 2005, qu'il a trouvé particulièrement utile.

<sup>1</sup> Documents GB.292/PFA/16 et GB.292/PFA/16(Add.).

7. M. Botha, prenant la parole au nom du groupe des employeurs, a appuyé les commentaires du groupe des travailleurs et demandé des informations sur le nombre des contrats de courte durée, de collaborateurs extérieurs et de consultants. Il a constaté une augmentation du nombre de nationalités représentées de manière adéquate et a demandé si le nombre de personnes dont le contrat de courte durée a été transformé est un facteur qui y contribue. La diversité des nationalités est une chose importante pour le groupe des employeurs. Il serait toutefois utile de recruter des personnes issues du milieu des employeurs ou du monde des affaires.
8. Le représentant du gouvernement du Brésil a approuvé les questions soulevées par le groupe des travailleurs concernant la représentation par sexe et a demandé des améliorations sur le plan de la qualité et de la clarté de la présentation des données fournies au titre de ce point de l'ordre du jour, notamment en ce qui concerne les informations relatives aux nationalités sous-représentées, sur-représentées ou dûment représentées au BIT.
9. Le représentant du gouvernement du Japon a demandé au Bureau de confirmer l'impact du Programme de début de carrière des jeunes professionnels (YPCEP) sur les données, eu égard notamment aux graphiques VI et VII, et de rechercher les moyens de recruter un plus grand nombre de jeunes professionnels. Il a également demandé si des changements seront apportés à l'actuel système des coûts standards et s'est déclaré préoccupé par le manque d'informations sur les pays sous-représentés. Il a formulé l'espoir qu'à l'occasion de la session de novembre 2005 du Conseil d'administration un plus grand nombre d'informations seront fournies pour permettre une comparaison entre les quotas de personnel et les chiffres réels.
10. Le représentant du gouvernement du Canada s'est rallié aux commentaires des orateurs précédents et a remercié le Bureau pour son document qui sert de document de base et de liste de contrôle pour toute discussion sur les questions de personnel. Il a demandé au Bureau de fournir une liste faisant état de la composition du personnel par grade et par nationalité. Il a accueilli avec intérêt l'organigramme montrant la structure de la haute direction et a demandé des précisions complémentaires à ce sujet.
11. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a demandé une liste du personnel faisant apparaître la nationalité et le grade comme cela est pratiqué dans de nombreuses autres organisations du système des Nations Unies. Il a également demandé au Bureau de donner des informations sur la représentation effective de chaque pays par rapport à son quota.
12. Le représentant du gouvernement de l'Italie a demandé plus de détails sur la diversité nationale et des explications sur la manière dont le quota de chaque pays est calculé.
13. M. Ng, directeur du Département du développement des ressources humaines, a déclaré que le Bureau étudiera les moyens d'améliorer à la fois la qualité et la présentation des données fournies dans le document. Il a fait remarquer que la diversité des contrats utilisés par le Bureau offre une certaine souplesse qui permet d'exécuter les activités sans avoir à recourir à de nouveaux contrats permanents. M. Ng a expliqué que la recherche de la diversité nationale est un processus dynamique et que les niveaux de représentation nationale peuvent varier de manière sensible sous l'effet de changements relativement peu nombreux dans les effectifs. Il a souligné que des efforts supplémentaires en matière de planification de la relève seront déployés pour définir les types de compétences recherchés et aborder la question de la diversité nationale.
14. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a souhaité que l'on n'utilise pas le terme «représentation» s'agissant des salariés du BIT, car ces derniers ne sont ni les

représentants ni les ambassadeurs de leur pays. Il a insisté sur le fait que le nombre des pays Membres qui ne comptent aucun ressortissant dans le personnel du BIT a augmenté depuis 1980, et que le Département du développement des ressources humaines doit rester conscient du problème, notamment au moment du recrutement.

15. M. Botha, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, a demandé des éclaircissements sur la question qu'il a soulevée auparavant concernant le nombre de personnes engagées ces dernières années dans le cadre de contrats de courte durée.
16. M. Ng, directeur du Département du développement des ressources humaines, a fourni les chiffres concernant les contrats établis respectivement en 2003 et 2004: 2 640 et 2 325 contrats de collaboration extérieure (EXCOL); 2 405 et 1 847 contrats journaliers, 362 et 327 contrats spéciaux de courte durée (SST); et 288 et 307 contrats de courte durée (ST). Au 1<sup>er</sup> mars 2005, il y avait 131 personnes titulaires de contrats SST et ST. Les listes du personnel demandées par plusieurs membres seront communiquées d'ici novembre 2005.

## V. Stratégie du BIT en matière de ressources humaines (Dix-septième question à l'ordre du jour)

17. Le président a présenté le document<sup>2</sup> sur la stratégie du BIT en matière de ressources humaines, en faisant remarquer que le point appelant une décision se trouve au paragraphe 49.
18. M. Botha, parlant au nom du groupe des employeurs, a remercié le Bureau pour ce document. Il s'est dit toutefois déçu de n'y trouver qu'une mise à jour sur les activités dans ce domaine, au lieu d'une nouvelle stratégie en matière de ressources humaines. Le groupe des employeurs s'était félicité de la nouvelle approche en matière de ressources humaines qui avait été présentée dans la stratégie initiale en 1999. Il avait été informé par la suite que cette nouvelle approche était trop coûteuse. En 2002-03, la stratégie avait été évaluée par le Commissaire aux comptes, qui avait recommandé une analyse coûts-avantages portant sur tous les secteurs actuels et futurs de la stratégie afin d'assurer une hiérarchisation efficace des priorités pour l'utilisation des ressources, mais cet exercice n'a jamais été mené à bien. Depuis 1999, des rapports d'activité présentent à intervalles réguliers une mise à jour sur la stratégie en matière de ressources humaines, et le groupe des employeurs a chaque fois demandé quel sera le coût de la stratégie. Premièrement, en se bornant à présenter des informations actualisées, on ne fait que retarder la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie. Deuxièmement, cela est source de confusion pour les membres du Conseil d'administration, car les mises à jour fourmillent de détails que beaucoup ont du mal à retenir. Troisièmement, cela détourne l'attention des membres du Conseil d'administration d'un véritable débat sur les orientations générales.
19. S'agissant de la classification des emplois, M. Botha a déclaré que le travail du Groupe d'examen indépendant, qui a abouti au reclassement de 58 postes sur 81, semble contrecarrer les efforts du Bureau pour examiner les départs prévus à la retraite dans l'optique d'un rééquilibrage de la structure par grades. Le Bureau devrait mettre au point un système de classification qui réponde aux besoins du BIT tout en restant objectif et acceptable pour les fonctionnaires du BIT et pour le Conseil d'administration. M. Botha a demandé au Bureau de déterminer les coûts et les avantages lorsqu'il examinera l'accord collectif sur la classification des emplois avec le Syndicat. S'agissant de la nouvelle

<sup>2</sup> Document GB.292/PFA/17.

politique de mobilité du personnel, M. Botha a demandé s'il existe une stratégie en vue de sa réalisation et si cette politique est consignée dans un document accessible à tous les membres du personnel. Il a également demandé si le Bureau envisage de stipuler dans les contrats la nécessité d'adhérer à cette politique.

20. Pour ce qui est de la prospection, du recrutement et de la sélection du personnel, le groupe des employeurs estime que, même si cela constitue un progrès, un délai de 149 jours pour pourvoir les postes vacants est encore trop long. M. Botha a regretté la disparition du Programme du début de carrière des jeunes professionnels. Il a toutefois appris avec plaisir que la plupart des jeunes professionnels ont été placés, mais il a demandé au Bureau de confirmer le coût du programme. Il a également pris note de la politique concernant l'emploi des personnes handicapées et a demandé si une stratégie de mise en œuvre a été élaborée, et aussi quels seront les implications et le coût de cette politique.
21. En ce qui concerne le perfectionnement du personnel, M. Botha a fait remarquer que, s'il est vrai qu'une étude pilote sur les plans de développement personnel (PDP) a été réalisée, peu de PDP, peut-être même aucun, ont réellement été mis en œuvre. Il a ajouté qu'un consultant a évalué le processus des PDP et qu'il a recommandé d'établir un lien entre ce processus et la gestion des performances, contrairement à la recommandation faite par le Commissaire aux comptes, tendant à ce que les PDP restent distincts de l'évaluation du travail. M. Botha aimerait savoir combien d'évaluations des performances ont été menées à terme par le Bureau. S'agissant de la question des unions légales, il a demandé quand la politique en la matière sera définitivement arrêtée. Il aimerait également savoir s'il existe un document sur ce sujet et si le personnel en a connaissance. Il a pris note des paragraphes sur la mise en service d'IRIS.
22. A propos de la section qui traite de la mise en œuvre des recommandations du Commissaire aux comptes, l'intervenant s'est dit déçu dans certains cas de la suite qui y a été donnée. Le Commissaire aux comptes a notamment recommandé au Bureau de rationaliser les procédures administratives et d'accroître le nombre de professionnels qualifiés pour s'occuper des questions stratégiques touchant les ressources humaines. M. Botha a appuyé cette recommandation et demandé que les propositions de budget concernant le Département du développement des ressources humaines ne soient pas réduites.
23. Le groupe des employeurs soutient la proposition qui est faite de réviser la stratégie du BIT en matière de ressources humaines. De l'avis de M. Botha, certains des éléments de la stratégie ne sont pas assez développés. Par ailleurs, des précisions doivent être fournies sur les liens entre les différentes composantes de la stratégie. Un calendrier précis et une estimation précise des coûts seront nécessaires. Il est important de veiller à la qualité du personnel en recrutant les personnes les plus compétentes et d'assurer un équilibre entre les recrutements de nature politique et le recours à des professionnels. Pour ce qui est de la négociation collective, il est indiqué qu'elle a parfois réduit l'efficacité des opérations en matière de ressources humaines. M. Botha a fait savoir que son groupe aimerait avoir des précisions sur ce point. Le groupe des employeurs discutera directement avec M. Ng de certains détails que les employeurs ont relevés sur d'autres points qui les intéressent. Dans l'ensemble, le groupe appuie les points appelant une décision, tout en demandant que le coût total de la nouvelle stratégie soit évalué.
24. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a dit que le document est important puisqu'il concerne l'utilisation de 70 pour cent du budget de l'OIT. Les travailleurs souhaitent faire connaître leur position, et non pas se substituer au Président du Syndicat du personnel, au Directeur général ou au Département du développement des ressources humaines. Ils souscrivent aux préoccupations exprimées par M. Botha, tout en appréciant le dynamisme du document. Concernant le remplacement des postes vacants

(paragr. 7), il faut éviter un nivellement systématique par le bas et favoriser plutôt la politique de rajeunissement et la redéfinition des postes proposée au paragraphe 15. Le délai pour pourvoir les postes, ramené de 379 à 149 jours, est encore trop long, et un effort d'anticipation et de planification doit garantir le bon fonctionnement de l'institution.

25. Concernant l'emploi des personnes handicapées (paragr. 16), le Bureau devrait appliquer le recueil de directives pratiques qu'il a publié en 2001, sans se préoccuper des coûts, car cet effort est incontournable. S'agissant des différentes formes d'unions légales, la situation demeure ambiguë, et l'OIT devrait ouvrir la voie en la matière, de même qu'en ce qui concerne le congé de paternité, compte tenu du feu vert donné par la Commission de la fonction publique internationale. Concernant le système IRIS, le groupe des travailleurs espère que la suspension du système général du budget et des comptes du BIT n'excédera pas la durée prévue.
26. S'agissant du plan-cadre intégré proposé au paragraphe 37, les travailleurs souhaitent que le profil de tous les fonctionnaires du Bureau, et non pas seulement ceux d'ACTRAV et d'ACT/EMP, soit plus diversifié. Il est en effet important de compter parmi le personnel du Bureau des personnes avec une formation universitaire, mais aussi des personnes ayant une expérience professionnelle dans un ministère du Travail, une organisation d'employeurs ou de travailleurs, ou en entreprise. Des informations statistiques en la matière seraient les bienvenues. Il faut veiller à ce que le parrainage de candidats par les pays donateurs ne se traduise pas par une limitation de la liberté du Bureau, et l'ensemble des fonctionnaires devraient être soumis à l'obligation de mobilité. Concernant le paragraphe 43, les travailleurs demandent davantage d'informations sur les nouvelles politiques, orientations et stratégies du BIT pour 2006-2009. Enfin, les travailleurs estiment que le BIT, point de mire des autres organisations, doit se doter d'un véritable service de médecine du travail, qui pourrait, entre autres, favorablement influencer l'absentéisme. Les travailleurs souscrivent au point appelant une décision.
27. Le représentant du gouvernement du Japon s'est félicité, au nom du Groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), de la proposition qui a été faite de réviser la stratégie en matière de ressources humaines. Cette proposition tient compte de certaines des priorités majeures de son groupe, telles qu'elles ont été précisées à la session de novembre 2004 de la commission. Le Bureau a été clairement chargé d'élaborer une nouvelle stratégie en matière de ressources humaines, et l'intervenant a demandé au Bureau de mettre au point et d'appliquer cette stratégie sans tarder. Il s'est dit satisfait des progrès réalisés dans les domaines de la négociation collective, des délais de recrutement, du perfectionnement du personnel et de l'égalité entre les sexes, ainsi que de l'attention qui est accordée à la question de l'emploi des personnes handicapées. Sur ce dernier point, il aimerait avoir des précisions sur la politique suivie avec, à l'appui, des données désagrégées. Il a également demandé que des cibles et des délais soient fixés pour l'amélioration de la répartition géographique. Certains pays du GASPAC sont sous-représentés ou ne sont pas représentés du tout, et il devrait y avoir une meilleure représentation des États membres du GASPAC au sein de la haute direction. Le groupe estime qu'il reste encore des efforts à faire pour ce qui est de la planification de la relève, y compris en recrutant des jeunes compte tenu des départs prévus à la retraite, pour régler le problème de la moyenne des grades.
28. Une stratégie solide en matière de ressources humaines doit être centrée sur la fourniture de conseils stratégiques et s'aligner sur les objectifs de l'Organisation. Le GASPAC a déjà demandé que l'on réfléchisse à une externalisation éventuelle des fonctions de personnel routinières telles que la gestion des états de paie et des congés, et il se demande si cela a été fait. L'intervenant a dit ne pas comprendre pourquoi les avantages d'IRIS ne se feront pleinement sentir qu'après le déploiement du système dans les bureaux extérieurs. Selon lui, le Bureau devrait se laisser guider par le Conseil d'administration pour la révision de la stratégie en matière de ressources humaines. Son groupe souscrit au point appelant une

décision et demande que la nouvelle stratégie soit présentée aux Membres deux mois avant la session de novembre 2005.

- 29.** La représentante du gouvernement du Royaume-Uni, s'exprimant au nom du groupe des PIEM, a remercié le Bureau de son résumé des derniers faits survenus mais a déploré la lenteur des progrès réalisés. Elle a invité le Directeur général à exercer une forte autorité pour faire avancer la réforme dans l'ensemble du Bureau. Elle a insisté sur le fait que la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines devrait être présentée à la commission à sa session de novembre 2005, après avoir été approuvée par le Commissaire aux comptes, et qu'aucun retard supplémentaire ne devrait être envisagé. Les dates de mise en œuvre devraient être indiquées lorsque la stratégie sera présentée. L'intervenante a rappelé certaines des principales préoccupations des PIEM: procédures de recrutement et de promotion brèves, simples, transparentes et fondées sur le mérite; gestion des performances efficace et liée à la gestion des carrières (mais aussi gestion des performances insuffisantes et, le cas échéant, des licenciements); conformément aux orientations de la Commission de la fonction publique internationale, évolution vers une politique sur l'utilisation et le nombre des divers types de contrats, en maintenant l'équilibre entre les contrats de durée déterminée et les contrats permanents et en réservant les contrats permanents au seul personnel occupé à des fonctions essentielles; politique de mobilité; égalité entre hommes et femmes et diversité géographique; amélioration des consultations avec la structure de la haute direction et approbation de celle-ci par le Conseil d'administration; abaissement constant de la moyenne des grades; et amélioration de la planification de la relève. L'intervenante a demandé que le Corps commun d'inspection mène à bien une étude comparative indépendante sur la structure des grades au BIT et sur celle d'autres institutions du système des Nations Unies. Des cibles devraient être fixées pour faire face au surclassement et ramener la proportion des postes de grade P5 et au-delà au même niveau que celle enregistrée en moyenne dans les institutions du système des Nations Unies. Cela permettrait d'épargner plusieurs millions de dollars par exercice.
- 30.** A propos de la formation et du renforcement des capacités, le groupe a appuyé les vues du Bureau qui se fondent sur les recommandations du Commissaire aux comptes, à savoir qu'il faut mettre davantage l'accent sur la formation dans les limites du budget disponible. L'intervenante a réitéré la demande que les PIEM ont formulée à la session de novembre 2004 pour obtenir des éclaircissements sur les rôles et les responsabilités des deux nouveaux directeurs exécutifs, et sur les relations hiérarchiques qui s'appliquent à eux. Les PIEM font bon accueil à l'organigramme de la structure de la haute direction et au complément d'information que le Bureau a fourni. Les PIEM estiment qu'il appartient aux organes directeurs des organisations du système des Nations Unies de s'efforcer d'adopter de bonnes méthodes de gestion. Les PIEM ont attiré l'attention sur la résolution n° 51/241 de l'Assemblée générale des Nations Unies qui porte, entre autres, sur la durée du mandat des fonctionnaires qui occupent des postes de direction supérieure. Depuis lors, la majorité des institutions du système des Nations Unies ont limité la durée des mandats. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, en général, a nommé des personnes à la tête des fonds et programmes pour deux mandats. Les points de vue divergent à cet égard au sein du Conseil d'administration mais les PIEM estiment que, pour la plupart des Etats Membres, limiter la durée des mandats est un exemple de bonne gestion. Les PIEM réitèrent leur confiance dans l'actuel Directeur général du BIT.
- 31.** Les PIEM comptent bien que, à l'avenir, des informations beaucoup plus détaillées seront fournies sur la suite donnée aux recommandations du Commissaire aux comptes – entre autres, informations claires sur les progrès accomplis et sur les délais fixés pour les activités en cours. Le groupe approuve la recommandation du Commissaire aux comptes qui vise à réaliser des analyses coûts-avantages dans tous les domaines de la stratégie en matière de ressources humaines afin de hiérarchiser efficacement les ressources. A propos

de l'égalité entre hommes et femmes, le groupe souhaite que les efforts soient redoublés pour atteindre l'objectif de 33 pour cent de femmes au niveau P5 et aux grades supérieurs avant la fin de 2005. En outre, il demande pourquoi des cibles distinctes ont été fixées à propos des grades P et D dans les Propositions de programme et de budget pour 2006-07. Au sujet de la mobilité du personnel, les PIEM demandent quand le cadre d'action qu'a approuvé l'équipe de direction sera soumis au Conseil d'administration.

- 32.** Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, a remercié le Bureau pour le document à l'examen et rappelé les questions qui intéressent son groupe: la représentation, l'égalité entre hommes et femmes, et une politique des ressources humaines qui permette de promouvoir et de renforcer la productivité et la démocratie sur le lieu de travail, cela d'autant plus que l'Organisation, en tant que garante des droits des travailleurs, devrait donner l'exemple. Le groupe a pris note du contenu du tableau I et estime que le rajeunissement des postes ne devrait porter préjudice ni à la promotion de candidats internes compétents ni à l'amélioration de la représentation de l'Afrique au BIT. Le groupe a pris note des raisons pour lesquelles on engage des personnes originaires de pays surreprésentés ou suffisamment représentés, mais il n'est pas convaincu que le nécessaire soit fait pour respecter la distribution géographique. Il ne lui apparaît pas clairement si cette question constitue un indicateur de performance pour les dirigeants. Le groupe demande de nouveau que les ministères du Travail servent d'interlocuteurs directs pour le recrutement de personnel. Le groupe estime aussi que la situation en matière d'égalité entre hommes et femmes devrait servir d'indicateur de performance pour les dirigeants, et que davantage devrait être fait pour nommer des femmes aux postes de direction. En novembre 2004, le groupe avait demandé au Bureau de fournir des statistiques sur les jeunes fonctionnaires de la catégorie des services organiques, y compris sur leur pays d'origine, et a exprimé l'espoir qu'elles seraient communiquées à la présente session. Le groupe approuve la proposition visant à soumettre à la session de novembre 2005 une stratégie révisée en matière de ressources humaines, dont des cibles et des indicateurs, à condition que la stratégie garantisse le bien-être général du personnel du BIT, qu'elle permette d'accroître la productivité et qu'elle contribue à la réalisation, à l'échelle nationale, de l'Agenda du travail décent.
- 33.** Le représentant du gouvernement de la Norvège a appuyé la déclaration des PIEM et indiqué que la première priorité de son gouvernement est la parité hommes/femmes. Des progrès ont été accomplis mais il faut aller plus vite et garder à l'esprit que le nombre de femmes aux grades P2 à P4 est aussi une question importante. L'intervenant a exprimé l'espoir que le Directeur général répondra à propos du message du Conseil d'administration à cet égard. L'égalité entre hommes et femmes devrait être l'un des éléments essentiels de la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines et servir aussi d'indicateur de performances pour les responsables hiérarchiques.
- 34.** La représentante du gouvernement de la Nouvelle-Zélande a appuyé les déclarations des PIEM et du GASPAC. Elle a estimé que le nombre élevé de prochains départs à la retraite constitue pour le Bureau une bonne occasion de procéder à une restructuration, en tenant particulièrement compte des jeunes fonctionnaires des services organiques. Une stratégie complète pour planifier la relève devrait être élaborée. Le gouvernement de la Nouvelle-Zélande appuie toutes les initiatives en faveur de la diversité et espère que l'on se souciera davantage de la répartition géographique et de l'égalité entre hommes et femmes à tous les niveaux, les personnes les plus aptes devant être choisies pour les postes à pourvoir. Tels devraient être les principes essentiels de la stratégie en matière de ressources humaines et des politiques du personnel.
- 35.** Le représentant du gouvernement du Canada a appuyé la déclaration des PIEM et noté que, étant donné que 68 pour cent du budget de l'OIT est consacré aux dépenses de personnel, il est important que tous les postes aient un lien avec les buts et objectifs de l'Organisation.



L'intervenant a fait bon accueil aux calendriers qui sont indiqués dans le document à l'examen et qu'il faudrait néanmoins affiner avant la session de novembre 2005. Il a estimé que les prochains documents devraient contenir un résumé des mesures prises comme suite aux recommandations du Commissaire aux comptes. Il a aussi demandé que soient présentées dans une annexe à ces documents les diverses mesures qui ont été élaborées, y compris en matière de gestion des performances et de mobilité du personnel, dans un souci de transparence pour tous.

- 36.** Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a rappelé qu'une analyse coûts-avantages de la stratégie en matière de ressources humaines a été demandée. Cinq millions de dollars ont été dépensés au cours des deux dernières années, mais à ce jour on n'en a pas encore vu les effets bénéfiques. La stratégie n'est peut-être pas trop ambitieuse mais les priorités doivent être définies, par exemple le rééquilibrage de la composition du personnel par grades, la formation des supérieurs hiérarchiques et IRIS. Les autres questions devraient avoir un rang de priorité moindre. Le gouvernement de la Fédération de Russie estime que l'augmentation demandée est trop importante, mais il est prêt à revenir sur sa décision si des chiffres convaincants sont présentés.
- 37.** Le représentant du gouvernement du Malawi a souscrit à la déclaration du groupe de l'Afrique. Il estime que les ministères du Travail devraient continuer à servir de points d'entrée pour le recrutement, notamment pour celui du personnel de projet, qui est parfois sélectionné sans consultation avec les mandants au niveau national. L'orateur a réitéré que les annonces de vacance de poste au BIT arrivent tardivement, voire jamais. Il a demandé au Bureau de veiller à ce que la documentation concernant les vacances de poste soit communiquée suffisamment à l'avance pour que les éventuels candidats aient le temps de poser leur candidature.
- 38.** Le représentant du gouvernement du Japon a appuyé les déclarations des PIEM et du groupe de l'Asie et du Pacifique, et il a félicité le directeur du Département du développement des ressources humaines et son personnel pour le travail accompli. Il est d'accord avec le Bureau sur le fait que les départs imminents à la retraite sont l'occasion de se doter d'une organisation plus saine, plus efficace et économe, et il a noté que l'engagement du Directeur général et de tous les hauts fonctionnaires est indispensable pour que le Bureau atteigne ces objectifs.
- 39.** Le représentant du gouvernement de l'Inde s'est associé à la déclaration du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC) et a demandé que l'on envisage d'améliorer la représentation des régions, d'engager des jeunes professionnels au siège et sur le terrain, et d'établir un système de recrutement transparent et fondé sur le mérite favorisant les candidats des pays en développement. Il s'est également dit préoccupé par la question de l'égalité entre hommes et femmes, de la mobilité du personnel et de l'évaluation des performances.
- 40.** Le représentant du gouvernement de la République de Corée s'est associé à la déclaration du GASPAC. Il a demandé que l'on donne des exemples de la manière dont la moyenne des grades sera abaissée et des incitations qui peuvent engager les supérieurs hiérarchiques à atteindre cet objectif. Remédier à la sous-représentation de certains pays est une priorité. Des cibles précises sont nécessaires ainsi qu'un calendrier pour accroître la diversité des pays représentés parmi le personnel.
- 41.** En ce qui concerne la détermination de quotas nationaux, M. Ng, directeur du Département du développement des ressources humaines, a expliqué que le calcul du nombre souhaitable de membres du personnel dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures a été modifié au début des années quatre-vingt-dix pour prendre en compte l'augmentation du nombre des Etats Membres. Actuellement, 27 pays sont

surreprésentés. Les efforts de prospection doivent être accrus dans les pays non représentés et sous-représentés. Le Bureau a fait des progrès sur le front de l'égalité entre hommes et femmes, et il soutient avantagusement la comparaison à cet égard avec beaucoup d'autres organisations du système des Nations Unies. Le Programme de début de carrière des jeunes professionnels (YPCEP) a également favorisé l'augmentation du nombre de femmes et la diversité des pays représentés. M. Ng a reconnu qu'il y a encore beaucoup à faire pour réexaminer la stratégie en matière de ressources humaines en vue d'assurer son application au meilleur coût. Le Département du développement des ressources humaines continuera de travailler avec les supérieurs hiérarchiques et le Comité du Syndicat du personnel. M. Ng a souligné que la stratégie vise à améliorer la capacité du personnel d'exécuter les programmes de l'OIT en améliorant la performance et la responsabilité dans la gestion.

42. En ce qui concerne la classification, M. Ng a déclaré que 61 membres du personnel ont été promus au grade P5 par le biais de l'exercice de classification des emplois et que le réajustement prendra du temps. Cependant, le département travaille avec les secteurs sur une composition des grades appropriés au niveau des départements dans le contexte de l'élaboration de plans de gestion des ressources humaines. Le Bureau ne peut pas abaisser les grades de tous les postes qui deviennent vacants à la suite de départs à la retraite, car le classement de certains à un grade supérieur est correct. L'orateur a assuré la commission que l'exercice de révision du classement des postes sera mené à bien en consultation avec le Syndicat du personnel. Il a reconnu que le mécanisme d'évaluation du travail doit être amélioré et qu'une stratégie de récompense et de reconnaissance de la performance est nécessaire. Le Bureau a mis en place un processus de recrutement transparent comme le demande l'Accord collectif sur la sélection et le recrutement. La politique en matière de handicap est en cours de mise au point et celle concernant les unions légales, qui entre dans le cadre de la CFPI, est également à l'examen. Enfin, M. Ng a confirmé que l'établissement des priorités a déjà eu lieu et que le Département du développement des ressources humaines a travaillé en étroite collaboration avec le Commissaire aux comptes pour déterminer le coût de la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines, estimé à 3,2 millions de dollars au titre des dépenses ponctuelles et à 5,2 millions de dollars au titre des dépenses annuelles.
43. Le Conseiller juridique adjoint (M. Raimondi) a fourni des précisions sur les nouvelles formes d'unions légales (en anglais: *domestic partners*). A l'heure actuelle, il n'y a pas de position au sein du système commun des Nations Unies. Le Secrétaire général a publié un bulletin, applicable exclusivement au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, permettant la reconnaissance des époux et partenaires légalement reconnus par la législation du pays dont le fonctionnaire est ressortissant; cette reconnaissance ne s'étend pas à la Caisse commune des pensions. La question est à l'examen à l'échelle du système commun en vue de l'application de l'approche du Secrétaire général à l'ensemble des institutions spécialisées, y compris en matière de pensions. Le Statut du personnel du BIT ne permet de reconnaître comme conjoints aux fins du Statut du personnel et de la Caisse maladie (CAPS) que les personnes qui sont considérées comme telles par la loi nationale du fonctionnaire. Les partenariats légaux distincts de l'institution du mariage, donc, ne peuvent pas être reconnus, à moins qu'une décision ne soit prise au niveau du système commun ou que le Conseil d'administration décide d'amender lui-même le Statut du personnel.
44. ***La commission recommande au Conseil d'administration:***
- a) ***de donner des orientations au Bureau en ce qui concerne les propositions recensées pour la révision de la stratégie en matière de ressources humaines;***

- b) de prier le Bureau de soumettre à l'approbation de la commission, en novembre 2005, une stratégie révisée en matière de ressources humaines, y compris des cibles et des indicateurs se rapportant à chacune de ses composantes essentielles; et*
- c) de demander qu'un rapport sur la mise en œuvre de la stratégie soit présenté en novembre 2006 et annuellement par la suite.*

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

(Dix-huitième question à l'ordre du jour)

- 45. Le Président a présenté le document<sup>3</sup> faisant état des décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale, et a indiqué que le point appelant une décision se trouve au paragraphe 21.
- 46. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a appuyé le point appelant une décision. Il a également demandé si le Département du développement des ressources humaines est en mesure de donner le chiffre correspondant au nombre de congés de paternité accordés pour l'Afrique et l'Asie.
- 47. Le représentant du groupe des employeurs, M. Botha, a appuyé le point appelant une décision et indiqué qu'il discutera de la question du corps de hauts fonctionnaires avec M. Ng.
- 48. M. Ng a fourni des données sur le congé de paternité par région.
- 49. *La commission recommande au Conseil d'administration:*
  - a) d'approuver les décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies et d'autoriser le Directeur général à donner effet au BIT à ces décisions (qui concernent respectivement le nouveau montant de l'allocation pour frais d'études; le droit au congé de paternité; et le nouveau barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur), en apportant les amendements voulus au Statut du personnel;*
  - b) d'autoriser le Directeur général à fixer les modalités administratives de la mise en œuvre des dispositions révisées concernant le congé de paternité au BIT.*

<sup>3</sup> Document GB.292/PFA/18.

## VII. Questions relatives aux pensions (Dix-neuvième 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

50. Le Président a présenté le document <sup>4</sup> faisant état des décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

51. La commission a pris note du document soumis pour information par le Bureau. Aucune observation n'a été faite.

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

52. Le Président a présenté le document <sup>5</sup> faisant état du rapport du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux et a indiqué qu'il contient des points appelant une décision aux paragraphes 4 et 5.

53. Le porte-parole du groupe des employeurs a demandé quelles sont les incidences financières de la proposition d'amendement du mandat de la Caisse.

54. Un représentant du Directeur général a expliqué que cela ne concernera sans doute qu'un nombre limité de cas et que les dépenses supplémentaires devraient s'inscrire dans le cadre de l'allocation budgétaire normale. Il a précisé que, dans la mesure où le Conseil d'administration sera annuellement informé des dépenses engagées à ce titre, il aura la possibilité de révoquer cet amendement en cas de dépenses inattendues.

55. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a adressé ses félicitations aux personnes qui seront nommées et a appuyé les points appelant une décision.

56. *La commission recommande au Conseil d'administration de désigner M<sup>me</sup> G. Stoikov et M. T. Montant membres du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux.*

57. *La commission recommande au Conseil d'administration:*

- a) *d'amender le mandat de la Caisse de versements spéciaux, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2005, de façon à prévoir des versements à titre gracieux et n'ouvrant aucun droit contractuel à d'anciens fonctionnaires du BIT (ou conjoints survivants) quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient au bénéfice d'une pension de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, qu'ils aient été employés pendant dix ans au moins dans le*

<sup>4</sup> Document GB.292/PFA/19/1.

<sup>5</sup> Document GB.292/PFA/19/2.

*système des Nations Unies et que leur employeur, les cinq dernières années, ait été le BIT;*

- b) d'autoriser le Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux à effectuer ces versements aux anciens fonctionnaires du BIT et aux conjoints survivants mentionnés à l'alinéa a) ci-dessus;*
- c) de considérer que cet amendement fera l'objet d'un examen annuel, afin de veiller à ce qu'il n'implique pas de fortes dépenses imprévues.*

## **VIII. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT** (Vingtième question à l'ordre du jour)

### **a) Composition du Tribunal**

**58.** La commission était saisie d'un document<sup>6</sup> sur des questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT. Le Président a informé la commission qu'il s'agissait là d'un document d'information et a présenté les excuses du Bureau pour sa diffusion tardive. Il a été convenu de reporter au mercredi 23 mars l'examen du document.

### **b) Statut du Tribunal**

**59.** La commission était saisie d'un document<sup>7</sup> concernant des propositions d'amendement au Statut du Tribunal administratif de l'OIT reflétant le résultat des discussions qui se sont poursuivies depuis le dernier examen de cette question.

**60.** M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a fait observer qu'un accord semble s'être dégagé entre les organisations ayant accepté la compétence du Tribunal, mais que des problèmes restent en suspens. Il a demandé si les propositions visent à donner aux associations représentatives du personnel la possibilité d'introduire un recours devant le Tribunal au nom des personnes concernées. Le Tribunal peut toutefois choisir d'accéder ou non à la demande des associations de personnel de soumettre des observations. Les travailleurs s'inquiètent de savoir si le personnel du BIT et des autres organisations obtiendront une réparation adéquate lorsque cela se justifie. Comme il semble que les propositions reflètent l'esprit des demandes du Syndicat du personnel, l'orateur n'aura aucune objection à soutenir le paragraphe 12. Toutefois, si d'autres souhaitent pouvoir examiner les propositions plus longuement, les travailleurs sont disposés à accepter une telle demande.

**61.** M. Botha, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, a déclaré que ce document soulève des questions complexes et qu'un certain nombre de problèmes préoccupants demeurent non résolus. En particulier, les employeurs n'ont pas eu la possibilité d'examiner à fond les répercussions que pourraient avoir les amendements proposés sur la négociation collective au sein du BIT. En outre, les employeurs estiment que, s'agissant d'une question aussi importante, toutes les organisations ayant accepté la compétence du

<sup>6</sup> Document GB.292/PFA/20(Inf.).

<sup>7</sup> Document GB.292/PFA/20/2.

Tribunal auraient dû exprimer leur point de vue. Il propose donc que la question soit réexaminée lors de la 294<sup>e</sup> session du Conseil d'administration et la décision à cette session reportée.

- 62. Le Conseiller juridique a noté qu'une décision de report aboutirait à repousser l'examen de la question au plus tôt à la session de 2006 de la Conférence internationale du Travail de 2006.
- 63. Prenant note de l'effet qu'un tel report aurait sur la date à laquelle cette question serait tranchée, la commission a remis la décision sur cette question à la 294<sup>e</sup> session du Conseil d'administration.

**c) Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par l'Agence de coopération et d'information pour le commerce international**

- 64. La commission était saisie d'un document<sup>8</sup> sur la reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par l'Agence de coopération et d'information pour le commerce international (ACICI).
- 65. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a approuvé le point appelant une décision et s'est félicité de ce que 46 organisations internationales s'en remettent désormais à la compétence du Tribunal. Cependant, il a déploré que le Tribunal soit si souvent saisi de cas concernant le BIT et qu'en outre le Bureau les perde, ce qui est paradoxal pour notre image sociale.
- 66. *La commission recommande au Conseil d'administration d'approuver la reconnaissance de la compétence du Tribunal par l'Agence de coopération et d'information pour le commerce international (ACICI), avec effet à compter de la date de cette approbation.*

**IX. Autres questions de personnel**  
(Vingt et unième question à l'ordre du jour)

- 67. La commission a noté qu'aucune question n'a été soulevée au titre de ce point de l'ordre du jour.

Genève, le 21 mars 2005.

*Points appelant une décision:* paragraphe 44;  
paragraphe 49;  
paragraphe 56;  
paragraphe 57;  
paragraphe 66.

<sup>8</sup> Document GB.292/PFA/20/3.

## Annexe

### Intervention du Président du Comité du Syndicat du personnel du BIT

Est-ce l'effet des changements de saison ou, plus prosaïquement, la nécessité pour notre administration de pouvoir exciper de résultats lors de rendez-vous comme celui-ci où le représentant du personnel a l'honneur de s'adresser à vous, et conscience d'être écouté?

Dans tous les cas, le Syndicat est heureux de constater que des procédures dormantes reprennent souffle à l'approche des réunions du Conseil d'administration.

C'est ainsi qu'à la veille de la session de mars 2005 des conclusions satisfaisantes ont pu être apportées à des dossiers, comme l'identification de bonnes pratiques en matière de réorganisation, l'emploi des personnes handicapées ou l'utilisation des stagiaires, pour lesquels une stagnation durable semblait prévaloir. La discussion a repris après un long silence autour d'une politique de mobilité dont ni Turin ni les personnels recrutés localement ne doivent être exclus. La mise en place de modalités pour l'examen conjoint des difficultés systémiques dont les cas individuels sont souvent le révélateur est désormais sérieusement envisagée. L'administration a communiqué à la partie syndicale ses premières propositions écrites concernant la révision de l'accord sur le recrutement et la sélection, et il faut espérer qu'un dialogue sur le fond va enfin pouvoir s'instaurer après de longs attermoissements. Le train de la formation est pratiquement sur des rails dont l'existence et l'intérêt ont été reconnus, je veux parler des plans de développement personnels et des Conseils paritaires pour la formation. Même la stratégie proposée en matière de ressources humaines a fait l'objet de consultations, certes brèves et tardives, mais néanmoins sérieuses et constructives, avec les représentants du personnel.

C'est donc dans un climat relativement empreint de dialogue social, dont nous ne pouvons que souhaiter le développement durable, que j'axerai cette intervention autour de quelques thèmes qui représentent autant de temps forts de vos travaux – et ponctuent au demeurant la stratégie des ressources humaines qui vous est soumise.

Il s'agit des restructurations, qu'elles émanent des propositions de programme et budget ou du projet IRIS, des procédures de pourvoi des postes, du traitement des différends au travail, des questions de parité entre hommes et femmes, de la situation de nos collègues d'Abidjan et de celle de notre Caisse maladie.

Tout ceci avec, en toile de fond, le système commun, et les tentatives d'ingérence de la Commission de la fonction publique internationale dans le quotidien des organisations internationales, ingérences à propos desquelles les inquiétudes du personnel vous avaient été communiquées en novembre dernier – et qui font l'objet d'une action constante de notre Syndicat, avec les autres représentations du personnel du système des Nations Unies, en étroite consultation, j'ai plaisir à le souligner, avec les représentants du Directeur général du BIT.

### **Les restructurations**

Sans entrer dans le détail des différentes composantes des propositions de programme et budget pour 2006-07, vous ne serez pas surpris d'apprendre que la réaction d'ensemble du personnel, lorsqu'il a découvert ces propositions, a d'abord été de se demander quelles pourraient bien en être les conséquences sur l'emploi – pas seulement en termes quantitatifs, mais également du point de vue de la qualité d'emploi que le BIT pourrait offrir dans un tel cadre.

Il y a en effet de quoi s'inquiéter. Une étude statistique partielle portant sur l'année 2004 conduite par le Syndicat a confirmé que, d'une part, le Département des ressources

humaines n'avait ni les moyens ni l'approche requise pour effectivement détecter les abus – alors que les données brutes permettaient facilement de repérer de multiples cas de situations individuelles où la combinaison de sous-traitance ou tâcheronnat, de contrats de courte ou très courte durée, de stages non rémunérés ou très mal rémunérés permettait en fait de pourvoir à des tâches récurrentes en dehors des règles habituelles en matière de relations de travail. Ce n'est pas que nous manquions de dispositifs réglementaires – c'est simplement qu'ils sont ignorés, détournés ou contournés.

Une réunion syndicale que nous avons consacrée à l'attitude du Bureau vis-à-vis de certains abus manifestes en matière d'emploi – stagiaires travaillant sans rémunération, détournement de procédure pour les contrats de collaboration extérieure, interruption arbitraire de contrat pour éviter les charges sociales, emploi temporaire de longue durée sur des positions vacantes, embauches hors respect des procédures établies ... – a de ce fait attiré beaucoup d'attention, et fait se déplacer de nombreux collègues.

L'administration vous a depuis fait part de son intention d'entrer en matière sur la révision d'une circulaire de 2002 sur «l'utilisation impropre des contrats de travail», dont les dispositions ont eu le temps de démontrer leur inadéquation pour faire face à des situations que l'on pourrait qualifier de «nouvelle précarité». A l'occasion des discussions que nous avons pu avoir autour de la stratégie proposée des ressources humaines, certains points ont pu être clarifiés avec notre administration, ayant trait notamment à la prééminence des structures organisationnelles et des fonctions dans toute procédure de classification.

Il n'en reste pas moins que les incertitudes quant au niveau final des ressources disponibles, le poids important de certaines actions apparemment considérées comme indispensables mais ne faisant pas appel aux compétences internes, l'absence de mécanisme de contrôle central et paritaire pour éviter toute dérive en matière de recrutement, la tentation croissante avec les restrictions budgétaires et les facilités offertes aux gestionnaires de jongler entre les différents types de contrats, l'absence totale de concertation autour de certaines opérations de réorganisation pourtant d'importance capitale pour le fonctionnement du Bureau et ses fonctionnaires, le manque de suivi des résultats de la vaste concertation conduite par le Département des ressources humaines à travers toute la structure du Bureau pour définir une politique nouvelle de mobilité font que c'est avec, disons, un grand scepticisme que beaucoup de nos collègues voient désormais leur avenir professionnel.

D'autres approches, participatives, motivantes pour le personnel, efficaces pour l'action d'ensemble du Bureau sont cependant envisageables – et le Syndicat ne manque pas de faire usage de sa force de proposition pour faire avancer les choses. Et il suffit parfois de presque rien pour que ces choses avancent.

Vous aurez sans doute noté en lisant attentivement les propositions de programme et de budget, et en particulier leurs annexes, que la réduction des coûts salariaux s'opérait notamment par le biais de réorganisations en fait très substantielles, affectant pratiquement tous les secteurs du siège. A cet égard, nous disposons d'exemples récents qui offrent des images contrastées dans la démarche suivie ce qui, pour un syndicat à l'écoute de ses membres, est particulièrement instructif.

Dans l'un, au Département des normes, une restructuration conduite par un nouveau responsable au travers de consultations approfondies, et d'élaboration participative de tous les détails d'une nouvelle organisation non seulement acceptée mais apparemment assumée par tous. Cela a pris quelques semaines particulièrement bien remplies.

Dans l'autre cas, au Secteur de l'emploi, une réorganisation de l'ossature a été décidée en plusieurs temps, sans concertation avec le personnel à la base, dont les résultats sont d'abord de frustration – y compris pour celles et ceux dont les plans de développement personnel tout d'un coup deviennent lettre morte au détour d'une circulaire. C'est sans doute apparemment plus rapide – mais tout reste maintenant à faire



en matière d'opérationnalisation, de définition de tâches individuelles, de transition entre deux formes d'organisation – avec comme handicap de devoir d'abord justifier la forme du moule qui a été choisi.

Le document PFA/17 vous apprend, au détour d'un alinéa, le petit i) du paragraphe 29, que «Les flux d'information et la communication entre la direction, le syndicat et le personnel doivent être améliorés, en particulier dans les cas de restructuration d'unités, de réorganisation du travail et des politiques ou d'autres initiatives induisant des changements importants».

C'est dans cet esprit qu'en quelques mois les deux parties au Comité de négociation paritaire ont élaboré ensemble des lignes directrices sur la gestion des changements et les processus de restructuration auxquelles certains responsables ont déjà tenu à conformer leur action avant même toute communication officielle – et je voudrais préciser ici qu'outre l'exemple du Département des normes internationales du travail, cela concerne également le Département des relations officielles dont la nouvelle structure est en cours d'élaboration, à l'occasion d'un processus auquel le directeur compétent a tenu, dès le tout début, à associer les représentants du personnel.

Ce réflexe de concertation avec la partie syndicale devient heureusement plus fréquent à mesure que le temps passe – et le Comité a la faiblesse de croire que ses capacités d'intervention, sa représentativité, et la qualité de ses propositions n'y sont pas étrangères.

## **Le projet IRIS**

Les avatars, heurs et malheurs du projet IRIS témoignent également d'un souci non seulement d'informer, mais aussi d'écouter les représentants du personnel. Le syndicat est désormais représenté au sein du Comité des parties prenantes (Stakeholders' Committee), où il continue de veiller au grain concernant la mise en place du projet. Son représentant au sein de cette instance est notamment intervenu sur les questions de formation, les transitions d'un système à l'autre, les répercussions sur les régions et l'ensemble de la structure de terrain. Une rencontre des délégués de service avec la directrice exécutive responsable du projet au stade actuel est planifiée, au cours de laquelle nos collègues feront état des inquiétudes et des attentes du personnel.

Des contacts directs interviennent à intervalles réguliers entre la responsable générale du projet et la direction du Syndicat, et une meilleure compréhension de certaines difficultés exprimées par le personnel commence à porter ses fruits – en matière linguistique et de stratégie de formation à moyen terme notamment, mais aussi pour ne plus systématiquement invoquer les contraintes du projet comme justificatif de la stagnation en matière technique, de l'inertie administrative ou de la dégradation sournoise de pans entiers des conditions de travail.

Cette approche constructive ne peut cependant répondre à des préoccupations plus fondamentales qui sont les nôtres et ont trait notamment, vous le savez, aux coûts instantanés et récurrents du projet, à la mise à l'écart de certains services centraux du Bureau lors de la définition initiale des chaînes et des procédures, et à une pratique de sous-traitance notamment informatique qui, en définitive, pourraient, les trois ensemble, contribuer à transformer IRIS d'un outil en un carcan, dont les exigences à la fin s'imposeraient comme autant de limites fort étroites aux marges de manœuvre de l'OIT.

Une sorte de CFPI informatique sans la légitimité du système commun, en quelque sorte...

Nous savons que votre Commission est particulièrement attentive à ces aspects et a conscience des risques. Sachez que le personnel, lui aussi, demeure alerte et vigilant.

## **Règlement des différends**

Tout comme nous restons alertes et vigilants pour ce qui est de la prévention et du règlement des différends.

Le document sur la stratégie des ressources humaines qui vous est soumis fait état de progrès dans la mise en œuvre de nouvelles procédures dont la négociation s'était achevée il y a maintenant un an, et ces progrès sont réels.

Des mécanismes plus efficaces, faisant davantage de place à la prévention, généralisés à toute la structure de l'Organisation au lieu d'être réservés à une élite genevoise ou internationale se mettent en place comme prévu. Des conciliateurs ont été identifiés au siège comme dans les régions et leur formation est prévue pour le mois d'avril. Celle des enquêteurs pour les questions de harcèlement sexuel a déjà eu lieu. Les trois présidents de la CCPR (JAAB), Commission paritaire consultative de recours, ont été nommés, une brochure de vulgarisation sur les nouveaux mécanismes est en cours de finalisation. Le Syndicat s'est attaché les services d'un conseiller juridique qui continue d'aider avec succès nos collègues en difficulté à résoudre leurs problèmes – juriste dont la réputation a désormais largement franchi les portes de notre maison ... ce qui, nous l'espérons, est sans rapport avec les retards auxquels nous continuons d'être confrontés pour la régularisation de sa situation administrative.

Pendant ce temps, l'administration continue de perdre au Tribunal des cas qui auraient sans nul doute pu être évités par une discussion sereine avec des chefs responsables trop souvent ignorants des règles de droit. Il faut sans doute voir là les séquelles d'un système privilégiant le conflit sur la concertation, et dont la réforme a été heureusement menée à bien il y a tout juste un an.

Cela reste pour moi un sujet d'étonnement que votre Commission ne soit pas informée de la jurisprudence du Tribunal administratif de l'OIT dans les jugements qui concernent le Bureau. L'un des objectifs que s'assigne le Département des ressources humaines pour le biennium à venir étant une diminution de 30 pour cent du nombre des litiges à traiter par les organes internes, nous espérons que ce résultat ne sera atteint ni par le dessaisissement desdits organes au profit d'une saisine directe du Tribunal – une politique à la Ponce Pilate, en somme – ni par l'effet négatif d'autres mesures faisant partie de la même stratégie des ressources humaines, à commencer par les procédures de recrutement et de sélection.

## **Recrutement et sélection**

J'ai déjà mentionné le fait que des négociations, pas toujours faciles, étaient en cours dans ce domaine. Les deux parties sont maintenant d'accord pour estimer que la pierre d'achoppement principale est l'existence, ou non, d'un organe central de supervision ou de contrôle. Il faut savoir en effet que le caractère apparemment arbitraire de certains recrutements ou promotions et l'absence corrélative de politique de carrière comme de suivi opérationnel de l'application des grands principes de gestion figurent au premier rang des litiges soumis au Syndicat.

La grande liberté accordée en matière de recrutement aux chefs responsables depuis maintenant plus de cinq ans a eu des effets très négatifs, y compris en matière de mobilité – comment postuler si les possibilités ne sont pas publiées, comment accepter de gaieté de cœur un départ de Genève alors que c'est là, à proximité des décideurs directs, que se jouent en fait les chances de carrière!

Pour qui sait le lire, le document PFA/16 sur la composition et la structure du personnel est particulièrement intéressant. Le nombre de recrutements ne fait rien à l'affaire: lorsqu'en 2004 l'on recrute 31 fonctionnaires professionnels à des postes non linguistiques, dont 19 hommes et 12 femmes, et 10 seulement en provenance de pays sous-

représentés, rien d'étonnant à ce que la poursuite des grands objectifs d'équilibre entre nationalités et par genre ne marque pas de réel progrès.

Justifier cette performance médiocre par la régularisation de situations de précarité ou des promotions du cadre national à l'international n'est pas très sérieux. Les promotions de la catégorie des services généraux à la catégorie organique sont plus que rarissimes – et la régularisation des précaires s'est conclue en 2003.

C'est bien d'une absence de contrôle qu'il s'agit, et c'est là tout l'enjeu de la négociation en cours.

### **Parité hommes-femmes**

Cet enjeu concerne directement la question de la parité des genres. Je ne veux pas m'appesantir sur le commentaire associé au tableau fourni au document PFA/17 qui fait état de «meilleur équilibre de la représentation des hommes et des femmes», alors que les chiffres montrent, entre 2003 et 2004, une diminution de la représentation des femmes à tous les grades de P2 à D2.

Nous pensons que le succès, pour une politique de parité, ne peut se baser sur des opérations exceptionnelles en matière de recrutement à des grades très élevés, même si ces décisions sont parfaitement justifiées, et elles le sont au BIT.

Ce dont nous sommes persuadés, et l'audit de parité du Syndicat que le Bureau des questions de genre a conduit à notre demande l'a confirmé, c'est qu'une politique en la matière doit couvrir tous les domaines des conditions d'emploi et de travail – y compris pour ce qui a trait à la sécurité de l'emploi, à la planification des carrières, à la mobilité, à la réconciliation entre vie professionnelle et vie familiale, à l'accès à la formation, à l'identification précoce des talents là où ils se trouvent au sein du Bureau, c'est-à-dire également dans la structure de terrain et parmi les personnels locaux.

C'est d'ailleurs pour ne pas demeurer les seuls à chercher à transformer cette analyse en pratique d'action que nous avons demandé à ce que la question soit abordée dans son ensemble par le Comité de négociation paritaire, et que nous y travaillions, dans le cadre du système commun comme au BIT, avec les 55 pour cent de femmes et les 45 pour cent d'hommes qui constituent l'effectif syndiqué.

### **La situation à Abidjan**

A Abidjan, notre effectif syndiqué compte 55 collègues, dont 32 femmes. Alors que la situation n'est toujours pas sereine en Côte d'Ivoire, l'inquiétude grandit sur le sort de nombre de nos collègues recrutés localement.

Depuis bientôt trois mois, un certain nombre d'entre eux sont maintenus hors de leur lieu de recrutement pour des raisons de sécurité, et se préoccupent légitimement de la continuité de leur relation de travail avec le Bureau. Pour une trentaine de membres du personnel local faisant fonctionner le Bureau régional les contrats en cours arrivent à échéance le 31 mars, sans qu'aucune action de renouvellement d'engagement ne leur ait été communiquée, alors que l'équipe technique multidisciplinaire et une bonne partie des services de soutien sont installés, semble-t-il, dans la durée en dehors du pays.

Le Comité du Syndicat et son vice-président pour les régions, cette année élu titulaire de l'Afrique, suivent évidemment ces questions de très près, en étroite collaboration avec les représentants de l'administration, et en liaison directe avec nos collègues sur place. Il va de soi que nous ne saurions faillir à l'obligation de vigilance et de solidarité qui nous incombe – y compris dans le respect scrupuleux des procédures, et celui des droits de tous nos collègues du bureau régional et du bureau sous-régional d'Abidjan.

## **La Caisse maladie**

Nous continuerons de veiller avec un attachement tout particulier à la qualité des services rendus par notre Caisse d'assurance pour la protection de la santé.

Le texte du programme et budget attire indirectement votre attention sur la nécessité de prévoir d'ores et déjà les mesures indispensables à la sauvegarde de la Caisse d'assurance pour la protection de la santé, la CAPS, commune à l'OIT et l'UIT.

Il faut savoir que ce pilier de la protection sociale des fonctionnaires existe depuis ... 1922, ce qui en fait sans doute une des caisses maladie les plus anciennes au monde. Les principes de solidarité et de mutualisation du risque entre fonctionnaires et entre actifs et retraités, d'universalité de la couverture, de libre choix, de participation aux frais selon ses moyens ont témoigné de leur robustesse au fil des décennies.

Notre Caisse demeure extrêmement raisonnable en termes de coût, puisque le taux global de la cotisation appelée – part ouvrière et part patronale – est resté depuis 15 ans inchangé à 5,6 pour cent pour les actifs et 8,4 pour cent pour les pensionnés. L'inflation du coût des soins, cependant, nous a frappés d'autant plus fort que la plupart des dépenses de la Caisse sont enregistrées à Genève où le cours défavorable du dollar induit de manière quasi-automatique des débours, par jeu d'effet de seuils exprimés dans la monnaie de référence.

Même avec l'augmentation envisagée des taux de cotisations – qui représente un prélèvement de 0,7 pour cent sur la rémunération ou la pension, et un effort parallèle du Bureau –, notre Caisse demeurera loin, très loin des tarifs pratiqués dans le cadre de l'assurance maladie suisse – point de référence obligé, puisque 80 pour cent des dépenses couvertes concernent la région de Genève –, pour des prestations indiscutablement supérieures et bien plus solidaires.

Des mesures structurelles sont en cours de discussion au sein du Comité de gestion qui impliquent pleinement la représentation syndicale. Comme indiqué dans le document de propositions pour le programme et budget, de telles mesures doivent combiner une approche par les recettes, avec une stratégie de réduction des charges, sans porter atteinte aux éléments fondamentaux de notre Caisse, à laquelle l'ensemble du personnel, et les anciens, sont vous le comprendrez très viscéralement attachés.

Les débats sur les réformes structurelles sont désormais bien engagés – et porteront certains fruits que nous attendons depuis longtemps – comme une véritable négociation tarifaire avec les fournisseurs de soins, ce qui devrait à notre avis impliquer à Genève non seulement le BIT et l'UIT mais aussi l'ensemble de la famille des Nations Unies, une participation plus équitable de chacun, selon ses moyens, au coût de la couverture sociale, un meilleur contrôle de la surprotection dont certains peuvent bénéficier et du risque inhérent à certaines souscriptions tardives à l'assurance volontaire.

Mais, dans tous les cas, pour éviter que notre Caisse reste plus longtemps dans le rouge, ce qui serait fatal à des réserves déjà bien entamées, un ajustement raisonnable des taux de cotisations sera indispensable. C'est ce que les assurés, réunis en très grand nombre il y a quelques jours à l'appel du Syndicat, ont déclaré pour leur part être prêts à accepter, et ce pour quoi le Directeur général sollicite votre accord.

C'est dans l'espoir que vous saurez répondre favorablement à ce double appel pour préserver un élément capital de nos conditions d'emploi et de travail, une Caisse maladie digne du Bureau international du Travail, que je vous remercie pour votre patiente attention.