



## HUITIÈME 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. Dérogations au Statut du personnel.....	1
III. Amendements au Statut du personnel.....	1
IV. Stratégie en matière de ressources humaines pour 2006-2009 .....	1
V. Rapport de la Commission de la fonction publique internationale .....	10
VI. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT .....	11
a) Statut du Tribunal .....	11
b) Indemnités payables aux juges.....	12
c) Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par l'Organisation européenne de télécommunications par satellite «EUTELSAT» ...	13
d) Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par l'Organisation internationale de métrologie légale.....	14
VII. Autres questions de personnel: le point sur l'assurance maladie pour la protection de la santé du personnel .....	14
Annexe. Déclaration du représentant du Comité du Syndicat du personnel .....	15

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

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

## **II. Dérogations au Statut du personnel** (Quatorzième question à l'ordre du jour)

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

## **III. Amendements au Statut du personnel** (Quinzième question à l'ordre du jour)

3. La commission a pris note des informations contenues dans le document du Bureau <sup>1</sup>.

## **IV. Stratégie en matière de ressources humaines pour 2006-2009** (Seizième question à l'ordre du jour)

4. La commission était saisie d'un document <sup>2</sup> consacré à la stratégie en matière de ressources humaines pour 2006-2009. La directrice du Département du développement des ressources humaines (HRD) a remercié la commission de lui donner l'occasion de présenter brièvement le document. Elle a souligné que la stratégie a été alignée sur le cadre stratégique pour 2006-2009 et qu'elle joue un rôle clé dans l'application intégrale de la gestion axée sur les résultats. La stratégie part du principe que le personnel du BIT est sa ressource la plus précieuse pour ce qui est de faire du travail décent un objectif mondial. L'intervenante a indiqué que le Bureau partage l'impatience exprimée précédemment par la commission concernant le rythme des transformations, et a noté que la stratégie en matière de ressources humaines est une indication de l'engagement du Bureau d'accélérer le rythme de ce changement en vue d'améliorer sa performance.
5. Elle a déclaré que le Bureau, tout en tenant compte des obligations réglementaires et constitutionnelles et en travaillant dans les limites des ressources budgétaires, s'est efforcé de définir une stratégie ciblée, d'un coût raisonnable et réalisable, pour répondre aux grandes priorités fixées dans le programme et budget pour 2006-07. Elle a mis en exergue les trois domaines prioritaires de la stratégie, à savoir: le recrutement, le placement et la progression dans la carrière; des systèmes de gestion des performances et de perfectionnement du personnel; et le bien-être et la sécurité du personnel. Ces trois domaines sont liés et, pour que l'action porte ses fruits, elle doit être menée sur les trois fronts en même temps. Cela dit, la pierre angulaire de la stratégie est la gestion des performances et le perfectionnement du personnel.

<sup>1</sup> Document GB.294/PFA/15.

<sup>2</sup> Document GB.294/PFA/16.

6. Concernant le rééquilibrage de la structure hiérarchique, l'intervenante a expliqué que le Bureau continuera à passer au crible toutes les vacances de poste dans les catégories des services organiques et des services généraux. Dans un premier temps, l'attention sera focalisée sur le grade P5, qui concentre plus d'un tiers du personnel des services organiques, et sur les postes de la catégorie D, un grand nombre de départs à la retraite devant intervenir à ces niveaux entre 2006 et 2009.
7. Concernant la question des économies, l'oratrice a souligné que le programme et budget pour 2006-07 envisage déjà une réduction de 2 millions de dollars découlant de l'abaissement du grade moyen. Elle a indiqué que le Bureau continuera néanmoins à étudier les moyens de réaliser de plus amples économies en adoptant une approche programmée des gains d'efficacité, sans que cela nuise à l'exécution de produits de qualité et en s'assurant un personnel hautement qualifié et motivé.
8. En ce qui concerne les incidences financières et le coût de fonctionnement de la stratégie, la directrice a souligné que ces coûts seront absorbés dans le cadre des crédits ouverts. Un appui extérieur en nature dans le domaine de la gestion des performances, par exemple, permettrait au Bureau de profiter de l'expérience des Etats Membres et d'accélérer l'application de la stratégie mais, même si le Bureau ne recevait pas un tel appui, cela ne l'empêcherait pas d'aller de l'avant dans la mise en œuvre de cet élément clé de la stratégie. L'intervenante a souligné qu'une importance primordiale continuera d'être attachée à la compétence lors du recrutement, et elle a déclaré que, dans ce cadre, le Bureau poursuivra ses efforts pour assurer une répartition plus équilibrée du personnel au regard de certaines caractéristiques, dont provenance géographique.
9. En conclusion, la directrice a souligné la nature dynamique de la stratégie et la nécessité d'un suivi et d'une adaptation continus. Elle a réaffirmé l'engagement du Bureau de présenter un rapport intérimaire annuel afin de permettre à la commission de fournir une orientation continue. Elle a demandé à la commission de donner au Bureau un mandat clair pour qu'il puisse aller de l'avant dans l'application de la stratégie.
10. M. Barde, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, a félicité la nouvelle directrice du Département du développement des ressources humaines. Il a également félicité le Bureau pour le document, qui met l'accent sur le rôle de l'encadrement dans la gestion des ressources humaines. Les directeurs doivent être dotés des moyens de diriger leur équipe, et être soutenus par HRD. Les départements avec un grand nombre de fonctionnaires devraient pouvoir compter sur leur propre spécialiste des ressources humaines, qui travaillerait en collaboration avec HRD.
11. Concernant la section du document sur les procédures de recrutement, les employeurs estiment que cela relève effectivement de l'encadrement de l'unité concernée et de HRD sans pression extérieure. Quant à la notion d'«expérience au niveau international» dans les concours, le Bureau doit accorder autant d'importance à l'expérience acquise dans le secteur privé qu'à celle acquise dans la fonction publique internationale. Le recrutement doit aussi privilégier les compétences. Le groupe des employeurs a des réserves sur le paragraphe 5 en ce qui concerne les critères de sélection. Le directeur de chaque département doit avoir une certaine autonomie dans le recrutement et le choix de ses collègues. Les efforts tendant à réduire le délai de recrutement doivent être poursuivis car un délai de quatre-vingt-dix jours est encore trop long puisqu'il entraîne la perte de la transmission des connaissances. Les employeurs sont sceptiques sur la question du reclassement systématique des grades vers le bas lors des départs à la retraite, compte tenu des frustrations importantes que cela entraîne dans le système de promotion interne et des difficultés qui s'ensuivent concernant le recrutement de personnes compétentes. Le recrutement des jeunes doit être favorisé. Il serait intéressant de connaître les critères

déterminant le nombre de P5 par unité. Le principe de la mobilité est important, mais il doit s'inscrire dans un plan de carrière et donner lieu à des négociations et des discussions.

12. S'agissant de la section relative à la gestion des performances, les employeurs appuient l'approche du Bureau mais souhaiteraient être mieux informés sur les concepts mentionnés au paragraphe 21. Ils appuient vigoureusement l'objectif qui consiste à reconnaître le mérite comme critère de compétence. Très favorables à la formation, ils encouragent le personnel à s'y impliquer, mais relèvent qu'il s'agit du poste le plus onéreux du programme. En matière de sécurité et de sûreté du personnel, ils soutiennent le paragraphe 26 et la rénovation des bâtiments, à Genève et dans les régions. Ils demandent des précisions sur les changements qui seront apportés en matière de congés et de temps de travail. Concernant la section sur les incidences financières, les employeurs souhaiteraient des explications complémentaires sur le fait que la stratégie risque de ne pas être appliquée, faute de financement. L'orateur a conclu en appuyant le point pour décision.
13. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a félicité la nouvelle directrice de HRD pour sa nomination, ainsi que pour le document, qu'il a trouvé cohérent, juste et ambitieux, et il a assuré la directrice du soutien des travailleurs dans sa démarche.
14. Les travailleurs regrettent la pratique courante qui consiste à favoriser les personnes ayant la nationalité des pays donateurs, car c'est un facteur de déséquilibre. Ils approuvent cependant les principales composantes de la stratégie. Ils se sont réjouis que la procédure de recrutement soit ramenée à quatre-vingt-dix jours, tout en souhaitant que l'accès aux informations relatives aux concours ne soit pas remis en cause. Les critères de sélection devraient inclure une expérience dans le domaine du tripartisme et des relations professionnelles et dans les domaines inhérents aux quatre objectifs stratégiques, de manière à ce que tout fonctionnaire du BIT, et non pas seulement ceux d'ACTRAV, soit un militant au service des valeurs et des principes de l'OIT.
15. Concernant l'égalité, les travailleurs estiment nécessaire de retrouver rapidement un équilibre entre hommes et femmes à tous les niveaux de la hiérarchie. Les travailleurs ne souhaitent pas que la politique de la déclassification systématique des P5 lors des départs à la retraite doive être établie une fois pour toutes. S'agissant de la mobilité, il conviendrait de la présenter d'une manière plus positive, dans le cadre d'un déroulement de carrière. Il faut briser les tabous concernant l'affectation du personnel dans les bureaux extérieurs et veiller à ce que des fonctionnaires de toutes les nationalités soient affectés dans toutes les régions, car l'Organisation est universelle et doit combattre toutes les discriminations. Concernant la gestion des performances et le perfectionnement du personnel, l'orateur s'est réjoui du montant alloué à la formation du personnel au fonctionnement du système IRIS, au siège et sur le terrain, et il a souligné que cette formation ne doit pas se faire au détriment des autres formations. L'encadrement doit prendre ses responsabilités et faire preuve d'intégrité, notamment en ce qui concerne l'évaluation des fonctionnaires.
16. Les travailleurs se sont félicités des mesures annoncées concernant le bien-être, la santé et la sécurité du personnel. S'agissant de la sécurité, cependant, il faut éviter de dramatiser et d'y consacrer une partie trop importante des ressources. L'orateur s'est laissé dire que la connaissance de la langue anglaise serait une condition indispensable du recrutement, et souhaite que cette rumeur soit infondée, car sinon il y aurait discrimination, situation inacceptable pour une institution comme l'OIT. Enfin, l'orateur a réitéré le vœu qu'il y ait dans la maison au moins un fonctionnaire ressortissant de chacun de ses Etats Membres, et que le BIT soit cité en exemple pour l'excellence de ses relations professionnelles, notamment celles qui prévalent entre le Département du développement des ressources humaines et le Syndicat du personnel.

- 17.** Le représentant du gouvernement des Pays-Bas, s'exprimant au nom du groupe des PIEM, a commencé par féliciter la nouvelle équipe chargée de la gestion des ressources humaines pour sa nomination et a dit s'attendre à ce que la coopération continue. Les PIEM auraient aimé que le document à l'examen indique une orientation stratégique plus claire, conforme au cadre stratégique. Cependant, les PIEM ne sont pas les seuls à être déçus par le retard pris dans l'élaboration de la nouvelle stratégie ainsi que par le fait que le document fait état d'incidences financières supplémentaires qui auraient dû être discutées à fond pendant le débat sur le programme et budget.
- 18.** Les normes élevées fixées par le BIT pour la gestion des ressources humaines dans le monde du travail devraient être reflétées au sein du BIT lui-même. Le Directeur général est invité à jouer fermement son rôle de direction et d'orientation, donnant ainsi une impulsion à la réforme de l'Organisation et amenant le Bureau à appliquer avec succès une stratégie globale en matière de ressources humaines. Les PIEM soulignent que la stratégie devrait être un élément important et faire partie intégrante de la gestion axée sur les résultats. Il devrait par conséquent y avoir des liens forts entre la mise en œuvre d'une stratégie efficace et l'application des autres instruments visant à assurer ce type de gestion, y compris un examen des compétences propre à stimuler des stratégies de planification du recrutement et de formation. Le Bureau est invité à fournir de plus amples informations sur ses intentions en ce qui concerne la formation par rapport à la gestion axée sur les résultats.
- 19.** Les PIEM renvoient à la recommandation du Commissaire aux comptes<sup>3</sup> selon laquelle des analyses des coûts-avantages devraient être effectuées par HRD pour tous les domaines actuels et futurs d'application de la stratégie, afin que les priorités pour l'affectation des ressources soient fixées de manière rationnelle. Avant d'approuver la stratégie dont la commission est saisie, les PIEM aimeraient avoir l'avis du Commissaire aux comptes et recevoir du Bureau une analyse coûts-avantages.
- 20.** Pour assurer l'efficacité d'une stratégie en matière de ressources humaines, un bon système de gestion des performances, des services de formation adaptés aux besoins de l'Organisation et un mécanisme fiable de planification des carrières sont essentiels. HRD devrait jouir du degré d'indépendance et de flexibilité nécessaire pour appliquer la nouvelle politique. Les PIEM sont toujours d'accord avec le Bureau quant au fait qu'il faut insister davantage sur la gestion axée sur les résultats et la responsabilité vis-à-vis des performances. Ils apprécient également les cibles précises fixées pour la mobilité du personnel; le rééquilibrage de la structure hiérarchique (tout en maintenant des possibilités d'avancement dans la carrière); les délais de recrutement et l'équilibre entre les hommes et les femmes. Les cibles visant la composition par grades devraient être étendues à la catégorie D et à celles des services généraux. En ce qui concerne les critères appliqués pour le recrutement, l'objectif primordial devrait rester de recruter un personnel qui réponde aux critères les plus exigeants en matière de compétence, de rendement et d'intégrité. Il est également demandé au Bureau de fixer des cibles spécifiques pour la représentation géographique et d'appliquer un calendrier d'exécution plus rapide pour toutes ses cibles.
- 21.** Les PIEM sont préoccupés par plusieurs points. Un système efficace de gestion des performances est nécessaire – le système actuel devrait être simplifié et mieux relié aux autres processus tels que la mobilité, la planification de la relève et le perfectionnement du personnel; il n'est pas acceptable que la mise en œuvre d'un tel système soit subordonnée à la disponibilité de ressources supplémentaires, et le Bureau devrait s'engager à mettre en place un système de gestion des performances dans le cadre des ressources existantes.

<sup>3</sup> Document GB.292/PFA/4.

22. Le groupe des PIEM attend une plus grande transparence et de plus amples consultations au sujet des nominations aux postes de rang supérieur et des changements structurels importants. Il estime que les services de formation du BIT ne sont pas assez orientés vers les besoins réels de l'Organisation, et qu'un audit des compétences devrait être réalisé. Le paragraphe appelant une décision devrait inclure des cibles d'exécution ambitieuses, assorties de délais et bien définies.
23. Le groupe des PIEM demande des éclaircissements concernant la date à laquelle une nouvelle évaluation sera effectuée par le Corps commun d'inspection (CCI) dans le domaine de la gestion des ressources humaines, et il encourage le Bureau à donner activement suite à l'examen effectué. Les PIEM avaient demandé, à une session antérieure de la commission, qu'une évaluation de la structure par grades du BIT soit effectuée par le CCI. Le groupe demande des informations sur les mesures de suivi qui ont pu être prises à cet égard et suggère que cette évaluation soit effectuée dans le cadre d'un examen futur du CCI.
24. Des statistiques sont demandées sur le nombre total de postes reclassés (y compris de postes déclassés) ainsi qu'un tableau à jour de la composition et de la structure de la haute direction. Ces informations devraient être fournies régulièrement. Le groupe demande des explications concernant les différences constatées entre les chiffres contenus dans le tableau et ceux qui figurent dans le programme et budget pour 2006-07.
25. Les PIEM ont appelé l'attention sur la résolution 51/241 adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1997 qui recommande de limiter la durée des mandats des chefs de secrétariat de toutes les institutions des Nations Unies et des autres organismes des Nations Unies. Les PIEM souhaitent poursuivre les consultations informelles au sujet de la possibilité de limiter la durée du mandat du chef de secrétariat.
26. Pour conclure, le groupe des PIEM a émis l'espoir que la stratégie sera mise en œuvre efficacement dans un proche avenir. Il a demandé au Bureau de réviser la stratégie en tenant compte des commentaires et des préoccupations exprimés par le groupe, et de présenter à la commission en mars 2006 une stratégie révisée reflétant l'avis du Commissaire aux comptes et celui du CCI.
27. Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, s'est félicité de la stratégie et a indiqué que les points clés pour sa région sont la répartition géographique, l'équilibre entre les hommes et les femmes, la productivité et la démocratie. Il a cependant estimé que le rajeunissement du personnel ne devrait pas mettre en péril la représentation de sa région. Il s'est félicité de l'engagement pris par le Bureau de fixer des cibles pour assurer la diversité géographique et l'équilibre entre les sexes et de réexaminer l'efficacité de sa politique de promotion des possibilités d'emploi pour les handicapés. Il a exhorté le Bureau à continuer de nommer de jeunes professionnels originaires de pays sous-représentés ou non représentés. L'objectif de quatre-vingt-dix jours fixé pour le délai de recrutement est apprécié, et l'intervenant a de nouveau souligné la nécessité de se concentrer sur les pays sous-représentés et non représentés. Les stagiaires, les experts associés et les anciens participants aux cours de formation organisés au Centre de Turin constitueront un bon réservoir de candidats potentiels. Les ministères du Travail devraient être un point d'entrée important pour faire de la publicité autour des postes vacants. L'intervenant a dit se réjouir à la perspective de recevoir un tableau montrant la ventilation par région des départs imminents à la retraite, ainsi qu'un tableau montrant la composition actuelle du personnel, à des fins de comparaison. Le groupe de l'Afrique est favorable au point appelant une décision.

- 28.** Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a félicité la nouvelle directrice de HRD pour sa nomination à ce poste clé. Reconnaissant que le rapport couvre tous les principaux aspects d'une stratégie en matière de ressources humaines, il a formulé des commentaires sur deux points. En ce qui concerne le recrutement et la progression dans la carrière, le BIT doit s'assurer un haut niveau de compétences, et la rapidité du processus de sélection ne doit pas être le seul objectif. Concernant la nécessité d'équilibrer la structure hiérarchique, l'intervenant a recommandé que les grades D1/D2 et ceux de la catégorie des services généraux soient également examinés. Cette opération doit cependant laisser place à la progression dans la carrière et ne pas être centrée uniquement sur la réalisation d'économies. L'intervenant s'est dit favorable à une révision de la gestion des performances en tant que moyen de garantir des résultats pour l'Organisation, mais a indiqué que cela devrait être financé dans le cadre du programme et budget de l'OIT. Il s'est par ailleurs félicité de ce que l'approche de la sûreté et de la sécurité du personnel soit fondée sur la coopération.
- 29.** Le représentant du gouvernement de l'Australie, s'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), a souhaité la bienvenue à la nouvelle directrice et exprimé ses remerciements pour les efforts déployés aux fins de la révision de la stratégie en matière de ressources humaines. Cependant, comme le budget a déjà été approuvé par le Conseil d'administration à sa session précédente, il a demandé des assurances que la nouvelle stratégie ne nécessitera pas de financement supplémentaire. Il s'est également référé à la précédente déclaration du Directeur général selon laquelle la stratégie prévoit de traiter la question d'une réduction des dépenses de personnel, et s'est inquiété de ce que la stratégie non seulement ne contient aucune indication précise concernant les réductions des dépenses de personnel, mais qu'en plus elle laisse entrevoir une augmentation de ces dépenses. Il a également jugé préoccupant que l'objectif soit de déclasser 24 postes P5, compte tenu de l'augmentation sensible du nombre de ces postes depuis 1998; des cibles à court terme devraient être fixées, avec des objectifs à plus long terme pour tous les grades. Il a avancé l'idée que des directives spécifiques seront éventuellement nécessaires pour les pays surreprésentés, sous-représentés ou non représentés. Il a mis en avant le fait que la région de l'Asie et du Pacifique est sous-représentée. Il a posé la question de savoir pourquoi il n'est fait aucune mention de la cible fixée dans le programme et budget pour 2006-07, qui vise à réduire de dix le nombre de pays non représentés. Il a déclaré attendre avec intérêt que ces questions préoccupantes soient abordées à la session de mars 2006.
- 30.** Le représentant du gouvernement de la République de Corée a souhaité la bienvenue à la nouvelle directrice de HRD et remercié le Bureau pour le document concernant la stratégie en matière de ressources humaines. Il a approuvé la déclaration faite au nom du Groupe de l'Asie et du Pacifique et s'est félicité de la révision de l'accord collectif visant à accroître la transparence et l'efficacité des procédures de recrutement. Il a demandé au Bureau de fixer des objectifs plus précis pour le recrutement de fonctionnaires originaires de pays sous-représentés et de pays non représentés. Tout en notant que l'objectif est de réduire le nombre des postes P5, il s'est dit déçu que les progrès réalisés depuis 2004 ne soient pas plus probants. Il a recommandé que l'examen porte sur toutes les catégories du personnel lors du rééquilibrage de la structure par grades et que cela soit combiné avec le recrutement de jeunes professionnels originaires de pays sous-représentés et non représentés en fonction de critères appropriés de compétence et de performance.
- 31.** Le représentant du gouvernement du Japon a exprimé son soutien aux déclarations du groupe des PIEM et du GASPAC. La stratégie représente une base pour établir une organisation compétente et efficace. Il a approuvé certains éléments tels que la mobilité, la gestion de la performance, les arrangements relatifs au bien-être et à la sécurité du personnel, mais s'est dit préoccupé par le fait que la stratégie a été soumise après l'approbation du programme et budget et du cadre stratégique, d'autant que le document de stratégie laisse entendre que l'incapacité de financer des dépenses risque de compromettre

la mise en œuvre de la stratégie révisée. Il a rappelé à la commission que le Japon avait décidé de ne pas s'opposer aux Propositions de programme et de budget seulement après que le Directeur général eut pris l'engagement de réviser les dépenses de personnel dans la stratégie en matière de ressources humaines qui serait soumise en novembre 2005.

- 32.** A propos des grades, le représentant a regretté que la stratégie porte uniquement sur le niveau P5, avec une cible assez modeste, étant donné la forte augmentation du nombre de postes P5 depuis 1998, au lieu d'élaborer une politique de reclassification de l'ensemble des grades. Il a demandé qu'un plan global soit soumis à la session de mars 2006 et prié instamment le Bureau de confirmer s'il a l'intention d'introduire des procédures différenciées pour les coûts standards.
- 33.** Il a également estimé que les cibles en matière de répartition géographique sont extrêmement vagues compte tenu du fait que le document du programme et budget fixe une cible spécifique pour améliorer la diversité nationale. Il a instamment prié le Bureau d'améliorer la situation en établissant des cibles plus précises. Il a conclu son intervention en déclarant que sa délégation ne peut approuver la stratégie telle qu'elle est présentée et qu'il espère être saisi d'un plan plus précis en mars 2006.
- 34.** Le représentant du gouvernement de l'Australie a félicité la nouvelle directrice de HRD pour sa nomination et approuvé les déclarations du groupe des PIEM et du GASPAC. Il s'est félicité des déclarations sur l'importance de la gestion de la performance pour assurer le succès de l'Organisation, et pris note de la nécessité d'associer la stratégie et la gestion axée sur les résultats. Il s'est déclaré satisfait d'entendre que l'absence de contributions supplémentaires n'empêchera de réaliser l'objectif fixé, ce que semble suggérer le document. Il a également estimé nécessaire de procéder à une reclassification de l'ensemble des catégories de grades. Il s'est déclaré favorable à des rapports annuels sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie et a dit espérer que celle-ci sera appliquée avec vigueur.
- 35.** Le représentant du gouvernement de la Jordanie, s'exprimant au nom des Etats arabes, a remercié le Bureau d'avoir présenté un document extrêmement utile. Il a insisté sur la nécessité de rationaliser davantage les procédures de recrutement. A l'heure actuelle, 11 Etats arabes ne sont pas représentés et le bureau de l'OIT à Beyrouth compte huit postes professionnels vacants. Il a prié instamment le Bureau de pourvoir ces postes vacants dans les meilleurs délais afin de permettre à la région de s'acquitter de son travail avec efficacité.
- 36.** La représentante de gouvernement de la Chine s'est félicitée de la stratégie et a approuvé la déclaration du GASPAC. Elle a pris note des objectifs plus précis et des critères plus spécifiques. Elle s'est déclarée préoccupée par le fait que la région de l'Asie-Pacifique est sous-représentée au niveau de la haute direction de l'Organisation. Elle a prié instamment le Bureau de mettre pleinement à profit ses ressources pour mettre en place, dans le domaine des ressources humaines, une stratégie qui soit impartiale, transparente et efficace, et permettre ainsi à l'Organisation d'être plus performante dans la mise en œuvre de l'Agenda pour un travail décent.
- 37.** La représentante du gouvernement du Nigéria a approuvé la déclaration faite par le groupe de l'Afrique mais s'est déclarée déçue que le Bureau n'ait apparemment pas consulté le Syndicat du personnel au sujet de ses propositions visant au rééquilibrage de sa structure par grades. Elle a appelé l'attention sur la difficulté inhérente à la politique de reclassification des postes, à savoir maintenir en place une main-d'œuvre motivée malgré les déclassements.



38. En réponse au débat, le Directeur général a réaffirmé sa volonté de conduire le changement au sein du Bureau, changement qui a caractérisé son mandat. Mais comme l'a montré l'expérience de nombreux Etats, le changement prend du temps. Il a réitéré l'appel lancé aux membres de la commission afin qu'ils veuillent bien partager et mettre à la disposition du Bureau leurs connaissances et leur expérience en matière de changement, une telle démarche pouvant être bénéfique au Bureau.
39. Le Directeur général a insisté sur le fait qu'il ne faut pas confondre le processus consistant à réaliser des économies pendant la période budgétaire 2006-07 avec une réduction des dépenses de personnel. Une réduction des dépenses de personnel d'un montant de deux millions de dollars est déjà incluse dans le budget. Le rééquilibrage de la structure par grades a pour but non pas de réduire les dépenses de personnel mais de créer des possibilités de rajeunissement, afin de renforcer la capacité du Bureau.
40. Le Directeur général a réaffirmé sa volonté de nommer des femmes qualifiées à des postes de haut niveau afin de corriger les déséquilibres existants, et il a notamment pris soin de promouvoir des femmes compétentes qui avaient été laissées pour compte. Il a dit concevoir l'introduction de quotas régionaux comme un moyen de résoudre les problèmes structurels inhérents à l'actuel système de quotas nationaux, qui ne peuvent être résolus ni à court ni à moyen terme. Il a invité les Etats Membres, en particulier dans la région de l'Asie et du Pacifique, à réfléchir à ces questions et à rechercher ensemble des solutions. Il a souligné l'importance d'un recrutement fondé sur les plus hauts niveaux de compétence et sur la démonstration d'un intérêt pour les valeurs de l'Organisation. Il a demandé aux mandants de le soutenir et de collaborer avec lui pour garantir qu'aucune pression n'est exercée sur le Bureau pour l'amener à faire l'impasse sur ce critère primordial.
41. Le Directeur général a souligné l'importance qu'il attache aux questions de genre et aux questions financières au BIT, d'où sa présence régulière aux débats de la Commission du programme, du budget et de l'administration. Il estime qu'à l'instar de ses fonctions politiques, les questions de gestion revêtent une importance primordiale. Les processus de gestion, et notamment le processus de changement, sont très complexes et leurs divers aspects sont indissociables les uns des autres. Il a remercié la commission de lui avoir donné la possibilité de parler franchement avec ses membres, et réitéré sa demande à l'effet qu'ils veuillent bien partager avec le Bureau leur expérience, leurs connaissances et leurs compétences techniques.
42. La directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration a souligné que certaines des propositions qui ont été faites, par exemple les évaluations et les audits de compétences, sont des exercices à très grande intensité de ressources qui dépassent les limites budgétaires actuelles. Elle a insisté sur le fait que la stratégie est élaborée dans les limites des ressources budgétaires actuelles. Elle a reconnu les compétences techniques et la base de connaissances que la commission peut partager avec le Bureau, et l'a encouragée à le faire.
43. A propos du rôle permanent du CCI dans le contexte de la mise en valeur des ressources humaines, elle a indiqué que si le CCI peut apporter une contribution en fournissant des données comparables fiables portant sur l'ensemble du système commun des Nations Unies, en revanche il n'a pas les compétences requises pour donner des conseils sur les questions opérationnelles concernant les ressources humaines, notamment sur les normes applicables en matière de classification. Elle a confirmé l'intention du Bureau de demander au CCI de fournir des données interinstitutions sur les normes applicables en matière de classification et sur les pratiques exemplaires en matière de gestion de la performance et de bien-être du personnel. Ce type de données est nécessaire pour la stratégie en matière de ressources humaines. Elle a affirmé l'intention du Bureau de continuer à aller de l'avant sur la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Elle a également pris

note de la ferme intention du Bureau de privilégier le dialogue social et la consultation avec le Syndicat du personnel. S'agissant de traiter la situation difficile liée au déplacement temporaire du bureau régional d'Abidjan, le Bureau s'est engagé d'emblée à rechercher des réponses appropriées aux problèmes rencontrés et a travaillé étroitement avec le directeur régional pour trouver des solutions et mener le processus à son terme. Le personnel d'Abidjan est particulièrement reconnaissant au Bureau pour ses efforts.

44. La directrice du Département du développement des ressources humaines a remercié chacun pour les commentaires extrêmement utiles qui ont été formulés à propos de la stratégie en matière de ressources humaines. Elle a noté que le Directeur général lui a confié la mission de conduire de nouveaux changements et s'est félicitée de l'occasion qui lui a été offerte d'écouter les membres de la commission. Elle a assuré la commission que HRD réfléchira aux précieuses suggestions qui ont été faites. Elle apprécierait également que de nouvelles discussions aient lieu sur un plan bilatéral sur l'une quelconque des questions soulevées. Elle a assuré la commission que de nouvelles informations statistiques seront présentées à la session de mars 2006. S'agissant d'effectuer une analyse des coûts-avantages, elle a noté que, lors de l'élaboration de la stratégie en matière de ressources humaines, le Bureau a engagé un processus visant à identifier et fixer les priorités en fonction des dépenses et des avantages prévus, notamment par rapport aux résultats que ces dépenses permettraient d'obtenir. Elle a indiqué que le Commissaire aux comptes n'a pas apporté son concours à la préparation du document sur la stratégie en matière de ressources humaines et ne l'a pas non plus approuvé, car ce n'est pas son rôle habituel. Il procédera néanmoins à une évaluation des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines, dans le cadre de son rapport général sur la suite donnée à ses recommandations antérieures, qu'il doit présenter en juin 2006.
45. La directrice du Département du développement des ressources humaines a expliqué que le Bureau a pris la décision de centrer ses efforts sur le rééquilibrage de la structure par grades au niveau P5 parce que c'est à ce niveau que la surclassification est flagrante par rapport à d'autres institutions spécialisées similaires du système commun. Cependant, au bout du compte, l'intention est bien d'examiner tous les grades des services organiques et des services généraux et de définir ensuite des cibles séparées. En ce qui concerne les postes de niveau D, leur pourcentage n'est pas nettement décalé par rapport aux autres institutions, mais des mesures ont déjà été prises à l'égard de ces grades car c'est la volonté du Directeur général de rationaliser les structures d'encadrement et d'identifier les possibilités de rationalisation à ce niveau. S'agissant de rajeunir le Bureau, elle a noté que HRD a récemment lancé une politique de stages, et affirmé que le Bureau est déterminé à attirer plus de jeunes gens qualifiés grâce à une prospection ciblée.
46. Elle a demandé l'approbation des membres du Conseil d'administration sur les éléments essentiels du document de stratégie afin que HRD puisse commencer à aller de l'avant sur lesdits éléments.
47. ***Le Président s'est référé aux points appelant une décision. Après discussion, la commission, prenant acte des diverses demandes concernant les mises à jour à effectuer sur la stratégie en mars 2006, consciente de la difficulté de préparer une mise à jour détaillée avant mars 2006 et compte tenu du désir de commencer à mettre en œuvre la stratégie, a accepté de recommander au Conseil d'administration:***
  - a) ***d'approuver la stratégie révisée en matière de ressources humaines, notamment les cibles proposées, en notant les incidences financières connexes;***

- b) de noter qu'un rapport préliminaire sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie révisée sera soumis en mars 2006 en même temps que les informations statistiques habituelles, et qu'un rapport détaillé sera fourni en novembre 2006, puis tous les ans.*

## **V. Rapport de la Commission de la fonction publique internationale** (Dix-septième question à l'ordre du jour)

- 48.** Le Président a présenté le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI)<sup>4</sup>.
- 49.** M. Blondel, prenant la parole au nom du groupe des travailleurs, a rappelé qu'il s'agit d'un document de routine et a soutenu le point appelant une décision. Néanmoins, il a attiré l'attention sur l'absence de dialogue entre la CFPI et les organisations syndicales et a invité le Directeur général à faire pression auprès des chefs de secrétariat des autres institutions internationales pour qu'ils amorcent le dialogue syndical.
- 50.** M. Barde, au nom du groupe des employeurs, a soutenu les recommandations de la CFPI adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies mais s'est inquiété de leurs répercussions financières.
- 51.** La représentante du gouvernement du Nigéria, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, a approuvé le document.
- 52. La commission recommande au Conseil d'administration:**
- a) d'accepter les recommandations de la CFPI, sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies, concernant les prestations suivantes:*
- i) une augmentation de 2,49 pour cent du barème des traitements de base minima;*
- ii) les augmentations de l'indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et des versements à la cessation de service qui en découlent, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2006; et*
- b) d'autoriser le Directeur général à donner effet au BIT, en apportant les modifications qui s'avéreraient nécessaires au Statut du personnel, aux mesures visées à l'alinéa a), sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale.*

<sup>4</sup> Document GB.294/PFA/17.

## VI. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT (Dix-huitième question à l'ordre du jour)

### a) Statut du Tribunal

53. La commission était saisie d'un document<sup>5</sup> concernant des propositions d'amendements au Statut du Tribunal administratif de l'OIT reflétant le résultat d'une étude plus approfondie desdites propositions par les organisations ayant reconnu la compétence du Tribunal depuis le dernier examen de cette question.
54. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a fait observer que les travailleurs portent un intérêt tout particulier aux questions ayant trait au Tribunal administratif de l'OIT. Ils ont eu des échanges réguliers à ce propos avec le Conseiller juridique, afin de sortir d'une situation difficile. Cependant, le représentant du Syndicat du personnel du BIT n'étant pas d'accord avec ce point, une suspension de cette discussion semble s'imposer afin de trouver une formule plus adéquate. Ce n'est pas la position du BIT qui rend la situation si difficile, mais plutôt celle d'autres institutions ayant reconnu la compétence du Tribunal.
55. M. Barde, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, a abordé quant au fond les points appelant une décision. Concernant la procédure orale, ce qui pose problème ce sont les risques d'un allongement des délais et d'une augmentation des coûts. Cela peut créer des problèmes d'engorgement du Tribunal, dont les ressources sont limitées. Sur la remise d'observations par écrit (*amicus curiae*), sa position est plus réservée, bien qu'il sache que le Tribunal accepte déjà cette pratique. Ce point est clairement moins consensuel parmi les organisations intéressées et devrait faire l'objet d'un examen ultérieur, particulièrement en ce qui concerne ses implications financières. Sur les propositions qui concernent l'extension du droit de saisine, les employeurs y sont tout à fait opposés. Cela tend à s'approcher du phénomène des «class actions». En effet, ces changements, outre les coûts supplémentaires qu'ils induiraient, tendraient à transformer le Tribunal en moyen de négociation, voire de pression; or il existe des systèmes de négociation au sein de chaque organisation. De plus, il n'y a pas de consensus sur cela entre les organisations concernées.
56. Le Conseiller juridique a précisé que les propositions présentées dans le document ont été faites à la demande de l'un des groupes lors du dernier examen de la question afin de recueillir d'autres observations auprès d'organisations ayant reconnu la compétence du Tribunal. Aucune modification n'a été présentée hormis le point soulevé par certaines organisations concernant le partage des coûts dans le cas d'affaires introduites par des associations représentatives du personnel. Répondant aux observations des employeurs, l'orateur a fait remarquer que, à la différence d'autres juridictions, un tribunal administratif fonde ses décisions principalement sur des écritures et n'a pas en général besoin de recourir à une procédure orale. L'amendement proposé pour l'article V vise à faire ressortir clairement que la tenue d'une procédure orale demeure à la discrétion du Tribunal. Concernant les mémoires d'*amicus curiae*, cette question reste de la compétence exclusive du Tribunal, et la proposition formulée n'a pour but que d'assurer que les procédures que le Tribunal pourrait adopter faciliteraient le déroulement de l'examen des affaires dans le cadre desquelles de telles observations seraient présentées au lieu de le ralentir. Même sans décision de la part du Conseil d'administration, le Tribunal continuera à accepter ce type d'observations. C'est ce qu'il a déjà fait explicitement dans le cadre de deux affaires afin de permettre aux associations de personnel désireuses de défendre les droits des membres

<sup>5</sup> Document GB.294/PFA/18/1.

du personnel qu'elles représentent à l'occasion de différends concernant des décisions ayant une incidence sur l'ensemble ou certaines catégories des membres du personnel. L'orateur a confirmé, toujours en réponse aux observations des employeurs, que la proposition relative au droit de saisine directe ne s'applique que pour défendre des droits expressément conférés aux associations de personnel par le règlement du personnel de l'organisation internationale concernée et que cette proposition ne leur permettra pas d'engager des actions collectives ou d'exercer des pressions. Elle leur permettra en revanche de défendre des droits qui leur sont déjà reconnus.

57. M. Barde, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, a maintenu sa position sur les deux premiers points. Pour le troisième point, il faut prendre en compte si l'on est en face d'un litige individuel ou collectif et s'il s'agit d'un litige ou d'une revendication. Aussi, il voudrait vérifier si vraiment on pourrait exclure la «class action» sur la base des statuts du Bureau. Le groupe des employeurs considère que ces changements transformeraient le rôle du Tribunal administratif de l'OIT.

58. *La commission a recommandé au Conseil d'administration de reporter la décision sur cette question.*

## **b) Indemnités payables aux juges**

59. La commission était saisie d'un document<sup>6</sup> concernant la rémunération des juges du Tribunal administratif de l'OIT et le mode de financement de l'augmentation de la somme globale forfaitaire proposée.

60. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a constaté que l'indemnité payable aux juges revient également à rétribuer la fonction, d'où son importance. Il est entendu qu'il convient de réévaluer le montant de l'indemnité, mais l'orateur met en cause l'indexation automatique des indemnités sur la base du taux d'inflation de la Suisse.

61. M. Barde, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, s'est dit d'accord sur le principe de la révision des indemnités, en marquant sa préférence pour une révision tous les cinq ans. L'indice suisse d'inflation ne fait pas toujours sens, parce que les juges ne vivent pas tous en Suisse. Il a rappelé que la proposition devrait être plus équilibrée car, depuis 1982, le taux d'inflation s'élève à 53 pour cent face à une révision proposée de 100 pour cent. De plus, le montant des revenus globaux des juges n'est pas négligeable et, d'autre part, ils ont des opportunités de faire des arbitrages, nettement plus lucratifs. Les employeurs s'interrogent par ailleurs sur la position des autres organisations internationales concernées.

62. La représentante du gouvernement du Nigéria a soutenu le point appelant une décision, déclarant que les indemnités doivent être suffisantes pour permettre aux juges de travailler de manière efficace. Elle a souhaité connaître le nombre de jours requis pour prendre une décision dans chaque affaire.

63. La représentante du gouvernement du Canada, appuyée par le gouvernement de l'Australie, a exprimé son soutien pour le point appelant une décision à l'exception de l'indexation sur l'inflation. Elle préfère que cette question soit revue périodiquement et que des ajustements soient effectués lorsqu'ils sont nécessaires.

<sup>6</sup> Document GB.294/PFA/18/2.

64. Le Conseiller juridique a répondu aux questions posées. En ce qui concerne les tribunaux administratifs comparables, les honoraires des juges du Tribunal administratif de la Banque mondiale s'élèvent à 1 550 dollars E.-U. par jour de travail, mais leurs méthodes de travail sont moins astreignantes que celles suivies par les juges du Tribunal administratif de l'OIT. Il a précisé que le travail de rédaction d'un jugement demande en moyenne une semaine. Pour ce qui est de la mise à jour de l'indemnité, il ne s'agit pas d'une indexation automatique sur l'indice des prix en Suisse mais de disposer d'un système objectif de référence pour permettre à la commission d'ajuster, le cas échéant, le montant des honoraires, selon les besoins.

65. M. Blondel, au nom du groupe des travailleurs, a précisé que les travailleurs ne sont pas opposés au montant global de 4 500 francs suisses pour le collège mais qu'il n'est pas sage de faire référence au taux d'inflation en Suisse. Le point essentiel est de donner une garantie de réévaluation périodique des indemnités chaque année budgétaire. Il a donc proposé de modifier le point appelant une décision en supprimant, à l'alinéa a), les mots «sur la base du taux d'inflation pour la Suisse».

66. M. Barde, au nom du groupe des employeurs, s'est dit prêt à suivre la proposition des travailleurs.

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

a) *de porter à 4 500 francs suisses la somme globale forfaitaire allouée pour l'examen de chaque affaire, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2006, ce montant devant à l'avenir être mis à jour, le cas échéant, lors de l'adoption du programme et budget; et*

b) *que le coût total estimé à 24 000 dollars des Etats-Unis soit financé par des économies réalisées dans la partie I du programme et budget pour 2006-07.*

c) **Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par l'Organisation européenne de télécommunications par satellite «EUTELSAT»**

68. La commission était saisie d'un document<sup>7</sup> sur la reconnaissance de la compétence du Tribunal par l'Organisation européenne de télécommunications par satellite (EUTELSAT).

69. Le groupe des employeurs et celui des travailleurs ont exprimé leur accord avec le point appelant une décision.

70. *La commission recommande au Conseil d'administration d'approuver la reconnaissance de la compétence du Tribunal par l'Organisation européenne de télécommunications par satellite (EUTELSAT), avec effet à compter de la date de cette approbation.*

<sup>7</sup> Document GB.294/PFA/18/3.

**d) Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par l'Organisation internationale de métrologie légale**

71. La commission était saisie d'un document<sup>8</sup> sur la reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par l'Organisation internationale de métrologie légale (OIML).
72. Le groupe des employeurs et celui des travailleurs ont exprimé leur accord avec le point appelant une décision.
73. *La commission recommande au Conseil d'administration d'approuver la reconnaissance de la compétence du Tribunal par l'Organisation internationale de métrologie légale (OIML), avec effet à compter de la date de cette approbation.*

**VII. Autres questions de personnel: le point sur l'assurance maladie pour la protection de la santé du personnel**  
(Dix-neuvième question à l'ordre du jour)

GB.294/PFA/9/1.

74. M. Blondel a fait remarquer, au nom du groupe des travailleurs, que ce document est soumis pour information et qu'il débattrait des aspects techniques de la question de l'assurance maladie avec le Syndicat du personnel du BIT.
75. M. Barde, au nom du groupe des employeurs, a déclaré que les employeurs prennent note de ce document et des informations qu'il contient.

Genève, le 15 novembre 2005.

*Points appelant une décision:* paragraphe 47;  
paragraphe 52;  
paragraphe 58;  
paragraphe 67;  
paragraphe 70;  
paragraphe 73.

<sup>8</sup> Document GB.294/PFA/18/4.

## Annexe

### Déclaration du représentant du Comité du Syndicat du personnel

Monsieur le Président,

Mesdames et Messieurs, membres de la commission,

Monsieur le Directeur général,

C'est un honneur pour le représentant syndical que je suis de pouvoir s'adresser à vous aujourd'hui. Cette intervention s'effectue, pour la première fois, au nom d'un syndicat unifié du personnel de l'Organisation internationale du Travail, après la décision récente de fusionner prise par les syndicats du BIT et du Centre de Turin.

Votre instance, prolongement de notre Conseil d'administration, lui-même émanation de la Conférence internationale du Travail, représente pour les travailleurs du monde entier un des hauts lieux où l'exigence universelle de justice et de paix sociales peut trouver à s'exprimer. Le dialogue social et la négociation collective font partie de votre vocabulaire courant. La recherche permanente d'une concertation entre partenaires sociaux aboutissant à des mesures protégeant la qualité de la relation de travail ne s'applique malheureusement pas au système des Nations Unies pour ce qui concerne son propre fonctionnement.

Mes prédécesseurs à cette table ont, ces dernières années, répété que la détermination de la Commission de la fonction publique internationale, la CFPI, à faire se dégrader les conditions de travail des fonctionnaires du système conduirait inévitablement à la perte de tout ce qui a fait la force des Nations Unies ces dernières décennies, à savoir le recrutement des meilleurs aux meilleures conditions d'emploi, et la garantie de leur indépendance.

La perversion des méthodologies de calcul des salaires, la sape de cet ensemble de règles qui ont créé la fonction publique internationale sous l'œil passif ou encourageant, selon le cas, des membres de l'Assemblée générale des Nations Unies, en l'absence de réelles consultations avec les représentants du personnel, aboutira logiquement à la transformation à plus ou moins long terme de l'ONU en agence de sous-traitance, sonnant le glas de l'indépendance des fonctionnaires internationaux.

Face à cela, la réplique s'organise. Au mois de septembre dernier, les représentants du personnel des Nations Unies se sont réunis dans ce bâtiment pour leur second symposium syndical interorganisations. Des syndicats et associations du personnel rassemblant plus de 80 pour cent des fonctionnaires des Nations Unies et des représentants de leurs deux grandes fédérations ont débattu pendant trois jours de la meilleure manière d'unir leurs efforts et de lutter contre cette aberration bureaucratique qu'est devenue la CFPI.

La méthodologie de calcul des salaires est de plus en plus contestée, et l'interpellation récente de nos collègues du Costa Rica, atterrés par la perte de leur pouvoir d'achat, n'est qu'un exemple du rejet grandissant de ce modèle d'une fonction publique au rabais et privatisée que d'aucuns voudraient nous imposer. Les tentatives d'intimidation dont font l'objet les fonctionnaires internationaux, avec les menaces de transformer leur régime de pension en fonds d'épargne en substituant une rémunération selon un mérite restant à définir au lieu de traitements basés sur des niveaux de responsabilité, ne font que renforcer la cohésion de personnels de moins en moins résignés.



Le BIT fait exception, dans le champ de ses compétences, à l'absence du dialogue social au sein des Nations Unies: allons-nous ressembler dans quelques années à ce petit village gaulois résistant encore et toujours à l'envahisseur? Bon an, mal an, la négociation collective demeure chez nous une réalité, l'expression syndicale s'affiche à chaque étage de ce bâtiment. Et cette présence syndicale répond à des besoins réels. Au BIT également, la défense des conditions d'emploi et de travail est une nécessité de chaque instant!

Au printemps dernier, notre syndicat a ainsi défendu avec acharnement le droit du travail pour nos collègues, fonctionnaires locaux à Abidjan. Il fera demain la même chose pour défendre l'emploi de celles et ceux qui risqueraient de perdre leur poste pour cause d'introduction d'IRIS. Il est évident que nous ne saurions accepter que des collègues travaillant ici depuis de nombreuses années ne trouvent plus de place parce qu'aucune formation n'aura été envisagée au préalable. La protection de l'emploi et la qualité du contrat de travail restent les objectifs principaux de notre syndicat. Dans le contexte de l'introduction d'IRIS, l'administration a d'ailleurs présenté au syndicat un état des lieux de la situation en matière de ressources humaines. La clarté, la transparence et la précision des informations transmises lors de cette rencontre sont de bon augure pour le suivi de ce dossier.

A l'instant où je vous parle, environ 400 personnes, hommes et femmes, travaillent dans cette Organisation, ici et dans d'autres bureaux extérieurs, sous forme de contrats de collaborateur extérieur. Cette qualité d'extérieur à l'intérieur nous laisse perplexes. Combien d'entre eux sont soumis, et ceci depuis des années parfois, à des contrats ne garantissant aucune protection sociale, ni pour la maladie, ni pour la maternité, ni pour la pension, alors que le caractère durable et souvent continu de leur présence montre bien qu'il s'agit là de véritables postes de travail! Malgré les assurances répétées du Département des ressources humaines sur sa capacité à gérer la situation, nous ne voyons pas beaucoup de progrès pour contrôler ce dossier.

Après huit mois de discussions laborieuses, une révision de l'accord sur le recrutement et la sélection est en cours d'élaboration, et nous espérons que des modifications des règles pertinentes du Statut du personnel vous seront présentées en mars prochain. Pour plus de détails, je vous invite à lire le document GB.294/PFA/16 sous l'intitulé «Rigueur et efficacité des politiques et des procédures en matière de recrutement». Nous attendons beaucoup de ce document car nous ne sommes pas du tout satisfaits des conditions actuelles du recrutement et de la sélection qui manquent d'équité et de transparence.

HRD met en avant, et nous ne pouvons que nous en féliciter, l'augmentation du nombre de femmes au grade P5. Nous regrettons toutefois qu'aucune statistique ne nous soit fournie en ce qui concerne l'application de la politique des genres sur le terrain. Nous espérons que ces données vous seront transmises en mars prochain.

En ce qui concerne la question de la mobilité, nous sommes surpris par le ton vindicatif du paragraphe 17 du document cité plus haut. Le syndicat a été consulté sur le contenu du texte sur la politique de mobilité, et l'administration a intégré certaines de nos observations. Toutefois, la politique présentée au personnel contient quelques expressions malheureuses alors que le Statut du personnel sur cette question est assez précis et qu'il n'est nul besoin d'y rajouter si l'on désire améliorer la politique en vigueur dans cette Organisation. Le succès passe non par la menace, mais par l'adhésion de chacun aux objectifs poursuivis. Dans ce sens et afin de clarifier les implications de cette politique, nous allons demander à HRD de bien vouloir organiser une réunion d'information où les échanges avec nos collègues seront possibles.

C'est par ce même document que nous avons appris qu'un nouveau système d'évaluation du travail serait en préparation. A ce jour, aucune discussion n'a eu lieu avec l'administration sur cette question en instance de traitement depuis l'année 2001.

Nous sommes quelque peu surpris par l'urgence que semble soudain montrer notre administration à vous informer d'un programme d'évaluation du travail dont elle n'a pas encore discuté les principes avec le syndicat, alors même qu'elle tarde à généraliser les plans de développement personnel, les PDP, qui devraient être le corollaire naturel de toute forme d'évaluation du travail. La perspective de carrière, la formation du personnel sont les clés vers l'excellence du service fourni par le personnel de cette maison, mes collègues, dont on nous répète à l'envi, qu'ils et elles sont la principale richesse de cette Organisation.

La protection de l'emploi, la qualité du contrat de travail, l'introduction douloureuse d'IRIS, la formation, l'évaluation du travail, la planification des carrières, autant de questions qui, si les mécanismes de négociation collective n'apportent pas les réponses adéquates, risquent de provoquer des réactions syndicales et de la base identiques à celles qui, en juin dernier, ont permis de défendre l'emploi de nos collègues à Abidjan.

Un autre dossier important se trouve sur votre ordre du jour et il concerne le Tribunal administratif de l'OIT, le TAOIT. Ce n'est pas la première fois que cette question vous est soumise.

Il s'agit d'un amendement qui vise à reconnaître aux syndicats et aux associations du personnel la possibilité de saisine directe dans des affaires portant atteinte à leurs propres droits tels que reconnus par des dispositions du Statut ou du Règlement du personnel applicable à l'organisation cliente du TAOIT, ainsi que du droit d'intervention pour toute autre association ayant des intérêts identiques.

Or la proposition qui vous est soumise ne parle malheureusement plus des promesses antérieures du Bureau, celle où le syndicat pouvait saisir le Tribunal des questions ayant trait aux droits que le Statut du personnel reconnaît à l'ensemble du personnel ou à une catégorie du personnel, alors que cette option bénéficiait d'un avis positif du Tribunal.

Ces dispositions sont donc très éloignées de ce que nous avons convenu avec le Conseiller juridique du Directeur général dont vous trouverez les détails dans le document GB.286/PFA/17/2 de la session du Conseil de mars 2003, faisant mention d'une «initiative du Bureau» concernant «les cas où: a) le syndicat estime qu'il est porté atteinte à ses droits ou prérogatives; et b) une décision réglementaire ou quasi réglementaire touche l'ensemble du personnel ou une ou plusieurs catégories particulières de personnel».

Nous avons déjà reçu des messages de représentants de syndicats et d'associations du personnel d'organisations clientes du TAOIT, notamment des deux grandes fédérations de représentants du personnel des Nations Unies, la FICSA et la CCISUA, qui critiquent vivement ce texte – y compris la réparation que certaines organisations voudraient voir payer d'avance par les syndicats pour bénéficier d'une protection contre l'arbitraire. Cette dernière option paraît tellement ridicule qu'on est surpris qu'elle vous ait été présentée.

Avant de conclure, nous souhaitons vous parler à nouveau du poste du conseiller juridique du syndicat. Notre syndicat dispose d'un secrétariat, qu'il finance intégralement, je dis bien intégralement avec les cotisations de ses membres, à l'exception d'un poste de secrétaire pour le fonctionnement des mécanismes de négociation collective.

Ce personnel a, jusqu'ici, toujours bénéficié de contrats du BIT, comme d'ailleurs les personnels travaillant pour les fédérations intersyndicales des Nations Unies bénéficient de contrats de l'ONU financés par ces fédérations. Au BIT, qui devrait pourtant montrer l'exemple, cette question est toujours en attente d'une solution, et notre conseiller juridique

est toujours un travailleur avec un contrat précaire. Les résultats des débats sur cette question lors de notre dernière assemblée générale ont dégagé certaines orientations qui, espérons-le, permettront de poursuivre la discussion avec des représentants de l'administration jusqu'ici fort peu ouverts au dialogue sur un point pourtant essentiel de la liberté d'association – celui du droit de chaque syndicat de s'organiser comme il l'entend dans le cadre de la législation applicable, en l'espèce celle de la fonction publique internationale.

Notre administration parle maintenant d'éthique et a créé, sans d'ailleurs de représentation syndicale, un groupe de travail chargé de se pencher sur la question. Précarité de l'emploi, dérapages d'IRIS, recrutements et promotions sans transparence, immunité des gestionnaires incompetents, dégradation des conditions de travail, inégalité des chances et de traitement selon le genre et selon le mode de recrutement, les sujets sont nombreux que nous entendons soumettre à l'examen de ce groupe.

C'est donc avec l'espoir de progrès rapides que nous travaillerons à poursuivre un dialogue social qui se doit d'être exemplaire dans notre Organisation.

Merci pour votre attention.