

**POUR DÉCISION**

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 de la représentante du personnel.....	1
II. Composition et structure du personnel.....	1
III. Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale.....	3
IV. Questions relatives aux pensions.....	5
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.....	5
b) Rapport du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux.....	5
V. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT.....	6
a) Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par le Centre pour le développement de l'entreprise (CDE).....	6
b) Composition du Tribunal.....	6
Annexe.....	9

I. Déclaration de la représentante du personnel (Quinzième question à l'ordre du jour)

1. La déclaration de la représentante du personnel est reproduite à l'annexe du présent rapport.

II. Composition et structure du personnel (Dix-huitième question à l'ordre du jour)

2. La commission était saisie d'un document ¹ sur la composition et la structure du personnel. Le président a informé la commission que le document avait été soumis pour information.
3. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, s'est félicité que, pour la deuxième fois, les informations contenues dans le document soient issues du système IRIS. S'agissant de la mise en service d'IRIS dans les bureaux extérieurs, il a espéré que toutes les précautions ont été prises, notamment en matière de formation du personnel et d'infrastructure. Compte tenu de la mauvaise presse que semble toujours avoir le système au siège, il serait bon de s'assurer que l'on dispose effectivement des moyens financiers nécessaires pour assurer son déploiement sur le terrain. A cet égard, les travailleurs souhaiteraient connaître le montant du budget prévu pour l'opération, ainsi que le cahier des charges.
4. S'agissant du dialogue social, l'orateur s'est étonné d'entendre la présidente du Comité du Syndicat déclarer qu'IRIS n'est pas encore assez performant pour fournir des informations sur les mouvements du personnel au siège et sur le terrain à l'intention des représentants des fonctionnaires.
5. La question de l'égalité entre hommes et femmes dans le Bureau semble progresser, comme en témoignent le tableau II et le tableau IV. Il faut se féliciter que le pourcentage des femmes dans la catégorie des services organiques soit passé de 38,9 pour cent à 40,5 pour cent, même s'il reste encore beaucoup à faire, notamment à propos du recrutement (graphiques VI et VII).
6. S'agissant du tableau IV *b*), les travailleurs mettent la commission en garde contre les effets pervers que pourrait engendrer le rééquilibrage de la structure hiérarchique du BIT. Le déclassement de certains postes ne doit pas induire l'accroissement des tâches de certains fonctionnaires de grade moins élevé. Pour éviter une dégradation des conditions de travail, le rééquilibrage de la structure hiérarchique doit se faire en consultation avec le Syndicat du personnel, sur la base de critères transparents.
7. Comme l'a signalé la représentante du personnel, il faudra veiller à ce que la participation à l'unification des Nations Unies ne porte atteinte ni aux avantages acquis du personnel du BIT, ni à ses compétences en matière de tripartisme, ni aux spécificités de sa formation.
8. Les travailleurs désapprouvent la faible représentation de l'Afrique au sein du personnel, et ils demandent une fois encore à l'administration de faire en sorte, lors du recrutement, que chaque pays soit au moins représenté par un fonctionnaire au sein du personnel.

¹ Document GB.298/PFA/18.

9. La politique de recrutement des jeunes doit être poursuivie, non pas tant pour multiplier le nombre des stagiaires que pour prévoir le renouvellement des fonctionnaires.
10. Concernant les contrats, les travailleurs sont conscients que la diversité des types de contrat est inévitable et que, compte tenu des divers types de besoins et d'activités, tous les travailleurs du BIT ne peuvent être au bénéfice d'un contrat permanent. Cependant, ils mettent en garde contre une politique systématique, d'ailleurs pratiquée par d'autres institutions, d'octroi de contrats dits «de mobilité», qui constitue tout simplement une forme d'externalisation du personnel. En la matière, le BIT se doit de donner l'exemple, et non pas de reproduire ce que font les autres institutions.
11. Enfin, M. Blondel a demandé que l'on fournisse au groupe des travailleurs les statistiques concernant le nombre des travailleurs handicapés au BIT, notamment les salariés ayant du mal à se déplacer.
12. M. Barde, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, a déclaré que la principale préoccupation des employeurs concernant le document est le nombre très peu élevé des recrutements de personnes provenant du milieu de l'entreprise, dans une organisation qui se préoccupe avant tout du monde du travail. Par ailleurs, les employeurs ne sont pas favorables à l'imposition d'un quota minimum de personnes handicapées au sein du personnel, car ils ont le sentiment que les quotas dévalorisent les personnes qui en sont bénéficiaires.
13. 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, fourni pour la seconde fois par IRIS qui a permis d'établir un rapport plus précis sur le personnel du siège et le personnel international en poste sur le terrain. Il a relevé que davantage d'hommes que de femmes ont été recrutés en 2006, et qu'il faut encore s'employer à recruter du personnel provenant de pays sous-représentés ou non représentés. Il a également demandé des informations sur les mesures prises pour recruter des personnes handicapées et sur le nombre de postes vacants susceptibles d'être pourvus d'ici à 2009 en raison des départs à la retraite.
14. Le représentant du gouvernement de la France a remercié le Bureau pour cet important document. Il aurait préféré que le document sur la stratégie en matière de ressources humaines soit inclus dans les discussions relatives au programme et budget. Il a sollicité plus d'informations sur le nombre de postes vacants et a demandé au Bureau d'examiner les conséquences de certaines des informations présentées, à savoir, par exemple, si la réduction du nombre de fonctionnaires à la fin de 2006 s'inscrit dans une tendance générale et quel sera l'impact à l'avenir du fait qu'un quart du personnel est âgé de plus de 55 ans. Il a également jugé que le nombre de collaborateurs extérieurs devrait être limité. Il a conclu son intervention en soulignant que le réexamen de la structure extérieure et la réforme entreprise au sein du système des Nations Unies seront cause d'incertitudes pour l'ensemble du personnel ainsi que pour le Bureau. Il a relevé à cet égard qu'une gestion soigneusement planifiée des emplois et des postes serait utile.
15. Le représentant du gouvernement de la République de Corée a remercié le Bureau pour son document. Il a pris note de la réduction du nombre de fonctionnaires de grade égal ou supérieur à P5, ainsi que d'une légère diminution du nombre des fonctionnaires de grade inférieur. Il s'est félicité des efforts accomplis par le Bureau dans ce domaine. Il s'est toutefois déclaré préoccupé par le fait que 48 pour cent des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures sont de grade égal ou supérieur à P5 et que 68,3 pour cent du personnel de cette catégorie sont âgés de plus de 46 ans. Il a instamment prié le Bureau de poursuivre le rééquilibrage de la structure par grades. Il a demandé quelques éclaircissements sur le total des effectifs et a prié le Bureau d'élaborer un plan qui permette de continuer à améliorer la répartition géographique du personnel.

16. La représentante du gouvernement du Japon a remercié le Bureau pour son document et a relevé que l'information sur la diversité régionale et sur la structure du personnel par grades est un élément important de la stratégie en matière de ressources humaines. La réduction du nombre de fonctionnaires de grade P5 illustre la détermination du Bureau de rééquilibrer la structure par grades et il faut souhaiter qu'à la session de novembre 2007 de nouvelles améliorations pourront être constatées.
17. M. Levin, chef du Service des opérations et du développement des ressources humaines, a remercié la commission de la pertinence des suggestions et des idées émises pendant le débat, et s'est déclaré satisfait du degré d'exactitude des rapports relatifs aux ressources humaines désormais établis par IRIS. Il a indiqué que le document sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines, qui sera présenté à la session de novembre 2007, fera état des avancées dans un certain nombre de domaines visés par la stratégie.
18. S'agissant des questions de recrutement, M. Levin a informé la commission que les efforts visant à accroître la diversité géographique se poursuivent. Le nombre de nationalités sous-représentées a diminué et s'élève actuellement à 58. Une base de données, qui inclut les ministères du travail ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs, est actuellement utilisée pour informer régulièrement des postes vacants les mandants des pays sous-représentés. Par ailleurs, le Bureau s'emploie en permanence à rééquilibrer la structure du personnel par grades. Il s'appuie pour ce faire sur une classification technique appropriée des postes vacants, qui tient compte du niveau de responsabilité, de la difficulté des tâches et du contexte du travail. Pour ce qui est de la représentation des nationalités africaines, du point de vue du Bureau, l'Afrique est globalement bien représentée, mais le problème est que certains pays d'Afrique ne sont pas du tout représentés. Le Bureau poursuit ses efforts pour y remédier. S'agissant du rajeunissement du personnel, l'orateur a indiqué que le Bureau prévoit un grand nombre de départs à la retraite dans les années à venir. Les trois quarts du personnel nouvellement recruté ont moins de 45 ans. Le recrutement de personnes beaucoup plus jeunes risquerait de se faire au détriment de l'expérience nécessaire pour être en mesure de conseiller les mandants à l'échelon international. Le Bureau poursuit ses efforts en vue de recruter des personnes handicapées ayant les compétences requises et de mettre à disposition de celles qu'il a déjà recrutées des aménagements adaptés à leurs besoins. A cet effet, le Département du développement des ressources humaines travaille en étroite collaboration avec le Service médical.

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

19. La commission était saisie d'un document ² sur les décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale. Le président a informé la commission que le point appelant une décision figure au paragraphe 22.

² Document GB.298/PFA/19.

20. M. Barde, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, a déclaré que le groupe prend note des conséquences financières des décisions de l'Assemblée générale de l'ONU, et qu'il soutient le point appelant une décision.
21. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a dit que, en ce qui concerne la révision à la baisse de la durée de la prime pour mobilité prévue par les propositions de la CFPI approuvées par l'Assemblée générale de l'ONU, il souhaite que le Bureau réfléchisse au fait qu'une prime pour mobilité étant conçue pour encourager la mobilité, il faudra chercher à compenser l'effet de la décision prise par la négociation avec le Syndicat du personnel.
22. En ce qui concerne le paragraphe 11 du document, il faut espérer que le réexamen de la politique du BIT en matière de contrats, effectué par le Département du développement des ressources humaines, renforcera la lutte contre la précarisation des fonctions, et que les progrès accomplis par le BIT pour respecter les normes à cet égard ne seront pas remis en cause.
23. L'orateur a déclaré que les travailleurs sont en mesure d'appuyer le point appelant une décision au paragraphe 22.
24. Le représentant du Département du développement des ressources humaines (HRD) a informé la commission qu'un groupe de travail constitué de représentants de l'administration et du Comité du Syndicat du personnel, sous les auspices du Comité de négociation paritaire, continue de travailler de manière constructive à la politique en matière de contrats. Des mesures ont été prises pour améliorer le contrôle de l'utilisation des contrats de collaboration extérieure et HRD a tenu sur cette question une session d'information avec les responsables et les fonctionnaires chargés de contrôler l'usage des fonds. Des discussions ont eu lieu avec les responsables en vue de définir d'autres modalités de contrat dans le cas où des contrats inappropriés avaient été passés.
25. S'agissant de la mobilité, l'orateur a reconnu qu'un certain nombre de collègues sont restés dans leur lieu d'affectation hors siège plus longtemps qu'il ne semble approprié. Des efforts continuent à être faits pour assurer le transfert de ces collègues au siège ou dans d'autres lieux d'affectation sur le terrain. L'intervenant a indiqué que l'introduction en 2007 du système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel devrait favoriser une plus grande mobilité.
26. ***La commission recommande au Conseil d'administration de prendre note des initiatives prises par le Directeur général pour donner effet aux mesures adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies et notamment d'approuver les propositions énoncées aux paragraphes 6 et 9.***

IV. Questions relatives aux pensions

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** (Vingtième question à l'ordre du jour)

27. La commission était saisie d'un document³ sur les décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, présenté pour information.
28. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, s'est félicité des bonnes nouvelles figurant au paragraphe 2, relatives à l'excédent des rendements des placements de la Caisse et à la possibilité de revoir des prestations qui avaient souffert du déficit actuariel des années quatre-vingt.
29. Concernant le paragraphe 4 et l'admission, par le Comité mixte, de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) en tant que nouvelle affiliée à la Caisse, l'orateur a déclaré qu'il aurait aimé pouvoir dire, concernant l'OIM, que son travail s'inspire directement des normes de l'OIT protégeant les travailleurs migrants. Or ce n'est pas le cas, et l'orateur a déploré que certaines organisations qui ne font pas partie du système des Nations Unies et qui n'ont aucune intention de se placer sous son autorité s'efforcent pourtant de tirer quelque bénéfice de leur participation à la coordination du système.
30. Concernant le paragraphe 7, l'orateur s'est inquiété de la prévalence de l'avis du représentant du Secrétaire général de l'ONU et de celui des experts en matière de placements en ce qui concerne les placements de la Caisse. Il serait préférable que ce type de décision soit prise par ceux et celles qui devront demain en assurer la responsabilité politique.
31. La représentante du gouvernement du Nigéria a approuvé les observations de M. Blondel concernant l'admission de l'OIM à la Caisse des pensions. Elle a mis en garde contre l'admission de toute organisation internationale ou non gouvernementale qui ne respecterait pas les normes et les valeurs de l'OIT ou du système des Nations Unies.
32. Le représentant du Département du développement des ressources humaines a expliqué que la Caisse compte déjà parmi ses membres des organisations qui n'appartiennent pas au système des Nations Unies. Toutefois, toutes les organisations doivent adopter les échelles de salaire et de rémunération aux fins de la pension en vigueur dans le système des Nations Unies pour pouvoir s'affilier à la Caisse.

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

33. La commission a pris note du document⁴ dont elle était saisie pour information sans formuler d'observations.

³ Document GB.298/PFA/20/1.

⁴ Document GB.298/PFA/20/2.

V. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

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

a) Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par le Centre pour le développement de l'entreprise (CDE)

34. La commission était saisie d'un document ⁵ sur la reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Centre pour le développement de l'entreprise (CDE).
35. Le groupe des employeurs s'est félicité que les nouvelles organisations se déclarent disposées à reconnaître la compétence du Tribunal. Cependant, les employeurs se demandent si le CDE remplit tous les critères prévus par le Statut du Tribunal. Cela concerne notamment la notion d'organisation internationale, vu que le Centre est financé exclusivement par l'Union européenne, ainsi que le caractère permanent de ses fonctions, vu que le Traité de Cotonou est entré en vigueur le 1^{er} avril 2003 pour une période de vingt ans. Les employeurs s'interrogent également sur l'impact qu'aurait sur la charge de travail du Tribunal la reconnaissance de la compétence de ce dernier par d'autres organisations.
36. Le groupe des travailleurs a souligné que la charge de travail du Tribunal n'est pas en relation directe avec le nombre d'organisations qui ont reconnu sa compétence, mais avec la façon dont chaque organisation gère son personnel, notamment dans le cadre du système interne de règlement des différends. S'agissant de la compétence du Tribunal, les travailleurs souhaitent des informations sur d'éventuelles avancées concernant la possibilité pour un syndicat de soumettre au Tribunal une réclamation collective en son nom propre.
37. Le Conseiller juridique adjoint a expliqué que l'annexe au Statut du Tribunal prévoit certaines conditions pour qu'une organisation n'ayant pas clairement un caractère interétatique puisse prétendre à reconnaître la compétence du Tribunal. Selon le Bureau, le CDE remplit ces conditions et son caractère international a été également confirmé par le service juridique de la Commission européenne. Cet avis juridique fait partie intégrante du dossier préparé par le Bureau concernant la demande du CDE. Quant à la question du groupe des travailleurs, l'orateur a expliqué qu'un consensus sur la possibilité évoquée n'a toujours pas pu être trouvé avec les autres organisations ayant reconnu la compétence du Tribunal.
38. *La commission recommande au Conseil d'administration d'approuver la reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Centre pour le développement de l'entreprise (CDE), avec effet à compter de la date de cette approbation.*

b) Composition du Tribunal

39. La commission était saisie d'un document ⁶ sur la composition du Tribunal administratif de l'OIT, préconisant le renouvellement du mandat des juges Gordillo et Rouiller ainsi que la

⁵ Document GB.298/PFA/21/1.

⁶ Document GB.298/PFA/21/2.

nomination de M. Patrick Frydman (France) pour remplacer M. Michel Gentot, qui quitte le Tribunal, ayant atteint la limite d'âge de 75 ans.

40. Le groupe des travailleurs a rendu hommage à M. Gentot pour sa compétence et son indépendance.

41. *La commission, par le projet de résolution ci-après:*

a) *recommande au Conseil d'administration et, par son intermédiaire, à la Conférence de faire part à M. Gentot de leur appréciation pour les services qu'il a rendus au Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail au cours des quinze dernières années en tant que juge, vice-président et finalement président du Tribunal;*

b) *recommande au Conseil d'administration de proposer à la 96^e session de la Conférence internationale du Travail:*

i) *de renouveler le mandat de MM. Gordillo et Rouiller pour une période de trois ans;*

ii) *de nommer M. Frydman pour un mandat de trois ans.*

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, conformément à l'article III du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail,

a) d'exprimer à M. Michel Gentot son appréciation pour les services qu'il a rendus au Tribunal administratif au cours des quinze dernières années en tant que juge, vice-président et président du Tribunal;

b) de renouveler le mandat de M. Augustin Gordillo (Argentine) et de M. Claude Rouiller (Suisse) pour une durée de trois ans;

c) de nommer juge du Tribunal administratif, pour un mandat de trois ans, M. Patrick Frydman (France).

Genève, le 22 mars 2007.

Points appelant une décision: paragraphe 26;
paragraphe 38;
paragraphe 41.

Annexe

Déclaration de la représentante du Syndicat du personnel devant la Commission du programme, du budget et de l'administration de l'OIT (mars 2007)

1. C'est avec un très grand plaisir qu'en ma qualité de fonctionnaire au service de cette Organisation depuis plus de dix-huit ans, d'hispanophone et de femme, et désormais aussi de présidente du Syndicat, je m'adresse à vous aujourd'hui.
2. A la présente session, en plus des sujets techniques propres à notre mandat, vous êtes saisis de questions fondamentales pour le développement de l'Organisation, telles que le programme et budget pour la prochaine période biennale, les propositions de travail de l'OIT en tant qu'institution spécialisée dans le cadre de la réforme des Nations Unies, ou encore les progrès réalisés en ce qui concerne les nouvelles stratégies des ressources humaines – qui visent à s'adapter aux nouveaux critères de gestion et à la rationalisation de l'utilisation des ressources existantes; tous ces thèmes montrent l'OIT comme une organisation moderne au sein du système, et donc attentive aux besoins du monde actuel. Dans ce contexte, le Comité du Syndicat du personnel estime que ces propositions sont du plus haut intérêt et se permet de donner sa modeste opinion, du point de vue de ceux qui, chaque jour, cherchent à mettre en pratique ce mandat, à savoir nous autres fonctionnaires. Permettez-moi par conséquent d'être leur porte-parole.
3. La réforme des Nations Unies, déjà esquissée par mes prédécesseurs dans leurs allocutions, continue d'être un sujet central d'intérêt et d'action pour notre Directeur général, compte tenu de la nécessité évidente, formulée par nos mandants dans divers forums, d'un changement dans le contexte nouveau qui est celui de l'Organisation. Cependant, nous ne savons pas grand-chose de l'impact que pourra avoir cette réforme sur le personnel (y a-t-il discussion à ce sujet?), et l'idée d'«un seul ONU» suscite beaucoup d'inquiétude sur le terrain, en particulier auprès des collègues qui exercent leurs fonctions dans les pays pilotes. Faudra-t-il modifier la Constitution? Devrons-nous réviser le Statut du personnel et modifier radicalement nos droits et obligations de façon à nous adapter aux autres? Les réformes peuvent-elles affecter nos statuts et modifier nos droits acquis? Ce ne sont là que quelques-unes des questions qui restent sans réponse à ce sujet. Le Comité du Syndicat pense qu'il faut lever les incertitudes et susciter la confiance qui permet d'avancer sans crainte et sans inconnue, et il exhorte la direction à donner des réponses à ces questions. Le personnel veut savoir et on ne peut le laisser attendre; nous estimons qu'il s'agit là d'un thème prioritaire.
4. Mais il existe d'autres incertitudes, plus proches et évidentes, qui sont débattues ici ces jours-ci, et sur lesquelles nous tardons aussi à obtenir des réponses, ce qui témoigne de quelques lacunes dans l'application interne de certaines décisions prises au niveau central, dans le cadre des Nations Unies, en particulier par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). Le document GB.298/PFA/19 dont vous êtes saisis présente une révision des primes pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail, qui donne effet aux propositions de la CFPI. Cette mesure vise, comme il ressort du document, à rationaliser et améliorer les prestations liées à la mobilité, qui est propre à la fonction publique internationale. Les avantages qui en résultent pour nos collègues du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) ou de la Croix-Rouge ne font pas de doute, mais qu'en est-il dans le cas de l'OIT?
5. La circulaire n° 658, série 6, établit, il est vrai, des mesures spécifiques sur la mobilité au BIT. Mais est-elle appliquée? Quelle est sa portée? Il y a aujourd'hui, dans les bureaux extérieurs, des fonctionnaires internationaux en poste depuis plus de six ans dans le même lieu d'affectation, en dépit de demandes réitérées de transfert. Je me permets de rappeler

que ladite circulaire dispose, au paragraphe 7, que les affectations sur le terrain durent de trois à cinq ans; il y a donc là une certaine contradiction. Ce sont les mêmes fonctionnaires, ceux qui sont lésés par une mesure qui prévoit des prestations liées à la mobilité et ceux qui s'inquiètent de pertes de salaire évidentes, qui tiennent uniquement au manque d'application d'une politique rationnelle de transfert et de pourvoi des postes. Sur le terrain, conséquence des dispositions communes, le problème de la méthode de calcul du salaire du personnel local reste entier, et l'éventuelle incidence économique de son application continue d'être une source de préoccupation pour le personnel. Le Directeur général s'est adressé aux syndicats des Amériques pour manifester son intérêt; nous sommes dans l'attente de la suite qui sera donnée.

6. Ce document se réfère aux nouvelles dispositions contractuelles décidées par la CFPI au nom d'une soi-disant rationalisation du système. Sur la base du dialogue, dans lequel nous croyons fermement, un groupe de travail syndicat-administration s'efforce, depuis quelques mois, dans le cadre du Comité de négociation paritaire, de trouver des réponses et d'obtenir des résultats, lesquels à ce jour sont assez limités, pour appliquer les mesures prévues sans léser le personnel. Cependant, il est difficile d'agir dans ce contexte nébuleux d'imprécision des données (selon ce qu'on nous dit, le grand coupable serait IRIS), de contrôle insuffisant et de précarité découlant d'une tendance manifeste, dans certains secteurs, à octroyer des contrats inappropriés qui ne respectent pas la nature de la relation de travail sous-jacente et qui ne permettent pas aux intéressés de bénéficier des prestations sociales auxquelles ils ont droit.
7. Pour l'administration, la précarité est le moyen de contrôler que les contrats de courte durée ne dépassent pas 364 jours (louable du point de vue du règlement mais insuffisant). Pour le Comité du Syndicat, fidèle à la conception traditionnelle du droit du travail, la précarité est l'existence d'un nombre permanent de contrats de collaboration extérieure, non contrôlés par le Département des ressources humaines, utilisés en violation de la norme, sans contrôle effectif, à l'évidence comme moyen d'éviter l'octroi d'un contrat de durée déterminée qui, s'il est plus coûteux, assure les prestations auxquelles tout fonctionnaire a droit. A cela s'ajoutent, sur le terrain, les contrats de service qui, comme les contrats de collaboration extérieure, permettent d'obtenir une main-d'œuvre bon marché, dépourvue de protection, dans le cadre de la coopération technique. Les chiffres sont imprécis mais les indices n'en sont pas moins inquiétants; selon nos chiffres, il y aurait quelque 400 contrats de service sur le terrain et une moyenne de trois à cinq contrats de collaboration extérieure douteux dans chacune des unités au siège. Nous sommes en train de négocier, et nous continuerons de le faire, mais un vrai contrôle doit s'exercer.
8. A toutes ces incertitudes s'ajoute celle de notre avenir, quand nous cessons d'être fonctionnaires. Le document GB.298/PFA/20/1 donne des explications au sujet des placements de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Cependant, le paragraphe 7 de ce document présente, selon nous, des informations inexactes au sujet des représentants du personnel. En effet, contrairement à ce qui y est dit, ils ne se sont pas opposés à la gestion du portefeuille d'actions nord-américaines en mode passif. Ils ont simplement demandé que la décision soit reportée jusqu'à ce que l'étude de la gestion actif-passif soit terminée et que soit réalisée une projection claire montrant les inconvénients et les avantages de ce mode de gestion. Néanmoins, cela ne s'est pas produit sous la forme décrite, et l'Assemblée générale a décidé de simplement prendre note de ce changement et de ne pas intervenir dans cette question, contrairement à ce qu'avait conseillé le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB).
9. Comme vous le voyez, le contexte est incertain, mais le Comité du Syndicat est toujours aussi bien disposé et ouvert au dialogue. Différents groupes de travail paritaires s'efforcent d'avancer en ce qui concerne la révision de deux accords collectifs en vigueur, celui sur la sélection et le recrutement, et celui sur la formation et la mise en valeur du personnel; d'autres groupes paritaires, en plus de celui susmentionné qui travaille sur l'utilisation des contrats, essaient de progresser sur la question de l'équilibre entre travail et vie personnelle

et sur celle d'une réforme claire du système de révision des classifications, à l'origine de 40 pour cent des cas qui sont soumis au système de règlement formel des conflits.

10. Nous nous félicitons de ce rapprochement et de certaines réussites: une salle pour l'allaitement maternel qui facilite la vie de celles de nos collègues qui sont mères, la reconnaissance des indemnités dues aux couples de même sexe (même si nous pensons qu'il faut avancer dans la reconnaissance des droits des couples légitimes, quelle que soit leur orientation sexuelle, pour éviter toute discrimination), ainsi qu'un premier accord-cadre pour la révision des procédures de recrutement et de sélection, conformément à l'accord. A cet égard, il convient de rappeler que le Syndicat veut que les principes de transparence et d'équité soient respectés à travers toute la procédure, et que la sélection se fasse sur la base de critères de compétence technique et d'excellence dans tous les grades et que, pour cela, le concours lui paraît être la meilleure solution.
11. Nous reconnaissons également qu'il y a eu une amélioration du fonctionnement des mécanismes de résolution des conflits, en particulier celui du Bureau de la médiatrice et de la commission de recours qui, grâce au travail commun de base et à la performance de ceux qui sont aujourd'hui à leur tête, récoltent le fruit de ces efforts: l'impact est évident sur le personnel et sur les relations professionnelles. Le Syndicat se félicite d'avoir participé avec l'administration au renforcement de ce processus.
12. Des réussites, des avancées, certes, mais insuffisantes, surtout si l'on considère qu'il existe une énorme confusion entre le droit à l'information, le droit à la consultation et le droit à la négociation avec le personnel dans tout ce contexte. Prenons l'exemple du Plan de développement personnel (PDP). Peut-être vous souvenez-vous du PDP? Un accord collectif sur la formation et les plans de développement personnel a été conclu et appliqué dans ses premières phases expérimentales, mais il a été mis à l'écart (comme nos normes internationales) et remplacé par des mesures dictées par l'administration, qui font l'objet de consultations seulement (et non de négociations avec le personnel) alors qu'un accord est encore en vigueur, même s'il n'est évidemment pas appliqué. La situation – sans traiter ici de la question de l'effectivité – est des plus confuses pour ce qui est de l'interprétation des droits collectifs. Des accords paritaires conclus récemment dans le cadre du Comité paritaire de négociation semblent éclaircir quelque peu la situation, et la révision d'un nouvel accord apparaît comme une réponse logique, mais la situation reste confuse, du moins du point de vue du personnel.
13. Comme on le voit, le travail se fait lentement et l'on tarde parfois excessivement à prendre une décision. De plus, une fois un accord conclu, son application effective met énormément de temps et devient souvent impossible pour des raisons de bureaucratie. J'aimerais vous donner ici quelques exemples. En 2005, près de 1 000 retraités ont demandé à l'administration de leur délivrer un certificat reconnaissant l'existence d'un impôt anticipé sur leur salaire afin d'éviter la double imposition nationale sur leur pension. Depuis lors, et donc depuis plus de deux ans, même s'il a été jugé nécessaire de répondre à cette demande rationnelle, la requête passe d'un service à l'autre et n'a toujours pas obtenu de réponse. Qu'est-il arrivé à la mobilité et comment se rattache-t-elle à l'évolution de la carrière? Ces deux thèmes ont déjà été mentionnés, mais il est évident qu'on a là deux exemples de la lenteur excessive dont souffre la prise de décisions.
14. Le programme et budget qui vous est présenté pour examen fait mention sous le titre *Gouvernance, appui et management* de la nécessité de gérer les ressources humaines d'une manière plus efficace et efficiente, projet auquel nous sommes pleinement acquis et qui nous tient à cœur plus que tout autre. Au paragraphe 324 du document cependant, il est dit que l'utilisation d'IRIS dans les bureaux extérieurs, qui s'impose en effet, sera étendue à d'autres fonctionnalités utiles dans un souci d'économie et pour permettre des gains de temps. Je me permets de vous rappeler le coût humain de l'introduction du système au siège. A-t-on pris les mesures nécessaires pour éviter de telles retombées et garantir une transition adéquate? A-t-on procédé à l'analyse effective du rapport coût/résultat du processus? Nous prenons note certes de la création du Groupe de travail spécial pour le

déploiement d'IRIS sur le terrain, dont il est question au paragraphe 29 du document GB.298/PFA/ITC/2, mais regrettons que le Syndicat, malgré l'expérience accumulée grâce au forum des utilisateurs, ne soit pas invité à participer à ses délibérations. Le stress et les conditions de travail, sous quelque angle que ce soit, sont des questions qui nous préoccupent de même que les aspects liés à la santé et la sécurité. Le document GB.298/PFA/BS/2 n'est pas de nature à calmer cette inquiétude puisqu'il y est fait état de la présence d'amiante, et nous espérons que les mesures proposées seront effectives. Nous prônons l'application dans ces domaines d'une politique cohérente axée notamment sur la prévention.

15. Nous constatons avec satisfaction qu'il est question dans les propositions de programme et de budget de limiter à quatre-vingt-dix jours la durée des processus de recrutement (soit le délai écoulé entre l'avis de vacance et la recommandation de recrutement). Nous espérons qu'en mars 2008 nous serons en mesure de féliciter le Département des ressources humaines d'avoir atteint un objectif propre à servir l'intérêt de chacun. L'expérience passée nous incite à la prudence cependant, et nous regrettons par ailleurs l'absence de toute mention au délai écoulé entre la vacance d'un poste et la parution de l'avis correspondant, délai qui dépasse souvent la durée du processus de sélection lui-même. La mesure annoncée est-elle vraiment un progrès dans ce cas?
16. Comme vous le voyez, les zones d'ombre ne manquent pas. Il y a certes des progrès, en ce qui concerne le dialogue, les contacts directs, les réunions périodiques, les relations, que je qualifierais de cordiales et constructives, mais je constate aussi l'adoption de certaines décisions arbitraires (les fameuses exceptions à la règle) et, souvent, un contrôle lacunaire à l'évidence quant à l'application des règlements. Il en résulte une multiplication des litiges individuels, des situations de stress, y compris à l'échelon collectif, et une incertitude générale évoquée plus haut. On utilise aujourd'hui un nouveau concept, celui de l'«accountability» des directeurs de programmes – et je renvoie à ce sujet à l'indicateur 2.1, dans le chapitre sur la gouvernance du programme et budget, qui prévoit que l'action des responsables du BIT sera passée en revue au moyen d'un dispositif dont rien n'a été dit jusqu'à présent. Ce nouveau concept, que personne ne nous définit précisément, nous inquiète. En effet, le remède risque d'être pire que le mal dès lors qu'il s'agit de rendre comptables de leurs actes des responsables dont l'habitude est justement de remettre les décisions pouvant leur attirer des ennuis. En tant que syndicat, nous convenons qu'il faut une administration efficace et nous encourageons le Département des ressources humaines à assurer une gestion adéquate et un contrôle digne de ce nom. Mais il y a dans le système des «flottements» qui nuisent à une efficacité véritable. Je me permets de suggérer qu'il faudrait pour une telle efficacité appuyer les efforts de nos collègues par des ressources supplémentaires, en personnel et en moyens. Nous sommes convaincus que, sans ressources et sans moyens, aucun objectif, même le plus modeste, ne pourra être atteint.
17. Enfin, j'attire votre attention une fois encore sur un problème, et non des moindres, toujours entier alors qu'il est dénoncé de façon récurrente depuis plusieurs années. Le Syndicat parviendra-t-il un jour à exercer l'action collective légale prévue par ses accords collectifs (et qui est propre à tout système de relations professionnelles) et, avec l'appui du Bureau, à accorder le statut requis à son Conseiller juridique? Ce problème ne date pas d'aujourd'hui, mais il n'a toujours pas été résolu, signe supplémentaire s'il en faut de la lenteur des prises de décisions.
18. Je me permets pour conclure d'affirmer que nous sommes disponibles, animés par un esprit d'ouverture et de coopération. Nous voulons œuvrer avec vous pour le progrès, convaincus de la mission de l'Organisation, mais nous avons besoin qu'on nous garantisse que les droits de nos collègues seront pleinement respectés. Je vous remercie de votre patience et de votre attention.