



DIXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

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

	<i>Page</i>
I. Déclaration du représentant du personnel.....	1
II. Amendements au Statut du personnel: amendements approuvés par le Directeur général	1
III. Dérogations au Statut du personnel.....	1
IV. Composition et structure du personnel.....	1
V. Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale.....	4
VI. Stratégie en matière de ressources humaines: état d'avancement et impact	4
VII. Questions relatives aux pensions: Rapport de la 186 ^e session (juillet 2003) du Comité permanent du comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	14
VIII. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT.....	15
a) Composition du Tribunal	15
b) Statut du Tribunal	15
IX. Autres questions de personnel.....	16
Annexe. Déclaration du président du Comité du Syndicat du personnel devant la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration du BIT.....	17

1. La Commission du programme, du budget et de l'administration s'est réunie du 16 au 18 mars et était présidée par M. Chung (gouvernement, République de Corée). M. Blondel (porte-parole du groupe des travailleurs) en était le rapporteur.
2. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a dit que, avant de traiter les questions de personnel et d'aborder les problèmes techniques et relatifs, la commission doit entendre la déclaration du président du Syndicat du personnel. Si M. Gruat n'est pas en mesure de faire sa déclaration maintenant, la commission pourrait revenir à la question 8 à son ordre du jour.

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

3. La déclaration du représentant du personnel est jointe en annexe au présent rapport. Le président a remercié le représentant du personnel et indiqué que sa déclaration sera distribuée et qu'un compte rendu de celle-ci sera consigné dans le rapport de la commission.

II. Amendements au Statut du personnel: amendements approuvés par le Directeur général (Quatorzième question à l'ordre du jour)

4. Le président a noté que cette question ne fait pas l'objet d'un document séparé du fait que les amendements au Statut du personnel sont proposés dans le cadre d'une résolution soumise au titre de la dix-huitième question de l'ordre du jour, de sorte que les discussions à ce sujet pourront avoir lieu lors de l'examen de cette question.

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

5. Le président a informé la commission que, comme il n'y a pas de dérogations au Statut du personnel, aucun document n'est soumis au titre de la quinzième question à l'ordre du jour.

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

6. Le président a noté qu'il n'y a pas de point appelant une décision au titre de cette question et que le document GB.289/PFA/16 est soumis pour information.
7. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a dit son inquiétude devant le nombre de fonctionnaires (1 426) encore tributaires d'un contrat de durée déterminée. Le Bureau doit s'efforcer de remédier à cette situation anormale. Il doit donner l'exemple en matière de relations professionnelles et, par conséquent, s'abstenir de rentrer dans la mécanique de la recommandation – d'ailleurs controversée – qui ferait des fonctionnaires du système des Nations Unies des travailleurs temporaires au bénéfice de contrats de trois ans, de cinq ans ou de sept ans. Ce qui est bon pour les diplomates ne l'est pas pour des travailleurs exerçant une activité professionnelle définie et spécialisée auxquels le Bureau fait appel et qui, pour être rassurés, doivent bénéficier d'une certaine sécurité de l'emploi.

Cette nouvelle tendance rendrait par ailleurs difficile tout effort de modernisation. Précisément, il semble que le projet IRIS soit perçu comme un risque pour la sécurité de l'emploi. Les travailleurs se sont déclarés favorables à ce projet mais ont estimé qu'il avait de meilleures chances de réussir dans un climat où les fonctionnaires ne craindraient pas pour la sécurité de leur emploi.

8. Par ailleurs, il conviendrait de prendre en compte le fait que les pays africains prévoient le départ de nombre de leurs fonctionnaires ressortissants dans les années à venir et s'inquiètent de leur succession, tout en soulignant que l'Afrique compte désormais des universités à même de former les étudiants capables de devenir des fonctionnaires du BIT.
9. L'orateur a déjà posé la question de savoir si le BIT ne doit pas faire en sorte d'employer au moins une personne de chacun des Etats Membres, y compris ceux qui sont en rupture financière avec l'Organisation, ne serait-ce que pour rester en contact avec eux. Il faudrait aussi faire évoluer la liste des nationalités non représentées à des postes non linguistiques, en visant une meilleure intégration.
10. Enfin, compte tenu du nombre de fonctionnaires âgés de plus de 55 ans et du probable départ à la retraite, à court terme, d'un nombre considérable de P5, l'orateur a rappelé que ce grade représente un niveau de compétence indispensable au bon fonctionnement de l'Organisation. Il conviendrait donc de réfléchir à une stratégie de succession.
11. M. Botha, prenant la parole au nom des membres employeurs, a noté que le Bureau semble employer actuellement davantage de personnes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures qu'il ne l'a fait au cours des dix dernières années et a indiqué que, même s'il croit savoir que davantage de personnel sera affecté aux services extérieurs, il n'y a aucun élément qui le confirme. Il a pris note du document.
12. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a personnellement accueilli avec intérêt l'information relative au nombre de femmes qui travaillent au BIT, mais a indiqué que son gouvernement est plus intéressé par la répartition du personnel par grade et par nationalité, et s'est déclaré favorable à ce que ce type de ventilation figure à l'avenir dans les documents similaires. Il s'est déclaré attaché au principe de la représentation géographique, en précisant toutefois qu'il ne saurait être question pour autant de violer un second principe, à savoir celui de la sélection du personnel sur la base des compétences professionnelles. Il a relevé que certains avis de vacance d'emploi du BIT comportent une liste des Etats dont les ressortissants peuvent se porter candidats, ce qui lui paraît contraire au principe de la sélection du personnel sur la base des compétences professionnelles, un principe également à observer. La violation de ce principe peut avoir des effets négatifs sur l'efficacité et l'efficacé du travail de l'Organisation. Il a recommandé qu'à l'avenir ce principe soit respecté et qu'un mécanisme plus flexible soit utilisé pour la sélection du personnel, afin d'assurer une répartition géographique du personnel qui soit plus juste et plus équitable.
13. Le représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite a remercié le Bureau pour ce document très utile, tout en se déclarant préoccupé par l'effectif arabe et par les possibilités offertes aux Arabes de participer au travail de l'OIT. Il s'est dit convaincu que le Directeur général a fait son possible pour accroître le recrutement de personnel arabe mais a regretté que, de ce point de vue, la situation ne se soit pas améliorée. Le document montre que 27 membres du personnel représentent seulement 11 Etats arabes au BIT sur les 21 Etats arabes qui sont Membres de l'Organisation Il devrait y avoir au moins un membre du personnel pour chaque Etat Membre de l'Organisation. Huit des 11 Etats Membres arabes d'Asie occidentale ne sont pas représentés. Le représentant a demandé au Bureau de communiquer rapidement les avis de vacance à tous les Etats Membres afin que des

candidats qualifiés puissent entrer en contact avec le BIT et prendre les dispositions nécessaires en vue d'un éventuel recrutement.

14. Le représentant du gouvernement du Canada a dit comprendre tout à fait l'importance d'une représentation adéquate, mais a tenu à souligner que le premier critère de recrutement est de savoir si la personne répond au mieux aux conditions requises pour l'emploi. Il faudrait un système de sélection «au mérite» du meilleur candidat avec, en parallèle, des mécanismes d'identification permettant de disposer d'un grand nombre de candidats ayant les qualifications requises. Il n'est pas juste d'exclure des candidats simplement parce qu'ils viennent de pays surreprésentés. A qualification égale, la préférence devrait être donnée au candidat issu du pays non représenté ou sous-représenté. Le représentant a rappelé que le Canada est partisan d'un système ouvert et transparent de sélection au mérite, afin que le Bureau attire les meilleurs candidats possibles.
15. Le représentant du Directeur général a remercié tous les membres de la commission pour leurs commentaires. L'attribution de contrats permanents au Bureau est une question très sérieuse et implique une procédure très rigoureuse. Le Bureau dispose d'un nombre limité de contrats permanents et, chaque fois, il examine les états de service et les années d'expérience de tout candidat avant de soumettre une recommandation au Directeur général pour approbation définitive.
16. L'intervenant s'est dit conscient de la problématique liée au Système intégré d'information sur les ressources (IRIS) et de ses incidences possibles sur l'emploi futur du personnel du BIT, et a indiqué que des travaux préparatoires sont en cours. Il est nécessaire de former et de redéployer du personnel pour éviter qu'IRIS ne menace la sécurité d'emploi des collègues affectés aux domaines qui seraient touchés par l'introduction de cette nouvelle technologie.
17. S'agissant du recrutement, le Bureau revoit les plans de succession afin d'assurer, par un contrôle continu, la diversité des nations représentées. HRD multipliera également ses efforts de recherche de candidats qualifiés, y compris en demandant l'assistance des services extérieurs. Le recrutement se fera nécessairement selon une approche privilégiant le mérite, sans perdre de vue la répartition géographique. Le Directeur général a décidé de décentraliser des postes vers les régions. Cette décision concerne une vingtaine de postes qui sont en train d'être pourvus.
18. Davantage de personnel est recruté à un grade inférieur. La question du grade est systématiquement abordée, mais la situation ne peut changer du jour au lendemain.
19. Le représentant du gouvernement du Pakistan a demandé des éclaircissements sur le mode de calcul du quota par pays.
20. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a demandé quels sont les critères permettant à un fonctionnaire de passer d'un contrat de durée déterminée à un contrat permanent. Le BIT dispose-t-il d'un nombre déterminé de contrats permanents à offrir (10, 15 ou 20 par an, par exemple) ou l'obtention d'un contrat permanent est-elle fonction du poste et de ses attributions?
21. Le représentant du Directeur général a expliqué que la répartition géographique est fondée sur la contribution de chaque pays au budget ordinaire. Le Bureau a un nombre fixe de contrats permanents, attribués sur la base de deux critères importants: le nombre d'années de service et les états de service.
22. Le président a proposé qu'il soit pris note de la discussion sur cette question. Il en est ainsi décidé.

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

23. La commission a pris note du rapport¹ dont elle était saisie; il n'y avait pas de point appelant une décision et il n'y a pas eu de commentaires.

**VI. Stratégie en matière de ressources humaines:
état d'avancement et impact
(Dix-huitième question à l'ordre du jour)**

24. La commission était saisie d'un document² sur la stratégie en matière de ressources humaines.

25. Le représentant du Directeur général a expliqué comment la stratégie en matière de ressources humaines a évolué au cours des deux dernières années. Tout d'abord, elle est devenue plus cohérente dans sa conception et dans son application, permettant ainsi d'aborder plus efficacement diverses politiques.

26. Deuxièmement, l'engagement de l'équipe de direction et des chefs de service a été plus systématique aux différents niveaux de l'élaboration des politiques et des procédures concernant la mise en œuvre de la stratégie. Les chefs de service, le Syndicat du personnel et le personnel, tant au siège que dans les services extérieurs, sont systématiquement consultés, lors de séances à accès libre, sur les grandes questions de politique. Cette démarche consultative est renforcée par le mécanisme d'examen des dotations en effectifs, ce qui permet de mieux planifier et de mieux conduire les plans et processus de travail. Des mesures ont été prises et continueront de l'être pour améliorer la communication et renforcer les compétences des chefs de service par le biais d'un programme plus efficace d'apprentissage et de perfectionnement.

27. Troisièmement, la stratégie est devenue plus pragmatique, les objectifs fixés étant réalisables dans les limites des ressources disponibles. Le Bureau a analysé plus attentivement les changements requis et le délai optimal nécessaire pour atteindre ces objectifs.

28. Enfin, s'agissant de l'évaluation du suivi, les remarques des membres de la commission ont été notées et reliées et nous avons réfléchi aux recommandations du Commissaire aux comptes visant à l'élaboration d'un système plus fiable de suivi et d'évaluation de l'impact. Pour la présente période biennale, des objectifs ont été fixés pour chacun des trois sujets suivants: le délai de recrutement, l'équité hommes/femmes et le règlement des différends. D'autres objectifs sont envisagés pour l'avenir, notamment: les moyennes d'âge et de grade, le recrutement de jeunes et les besoins de formation du personnel.

29. Le représentant de l'administration au Comité de négociation paritaire (CNP) a fait une brève déclaration sur la partie du document qui traite des relations avec les employés, et

¹ Document GB.289/PFA/17.

² Document GB.289/PFA/18.

notamment le nouvel accord collectif sur la prévention et le règlement des différends et les amendements connexes au Statut du personnel. Cet accord collectif, conclu et signé par les parties, est l'aboutissement de six mois de négociations. Ces négociations ont été menées d'une manière franche, constructive et active. Cela a tenu essentiellement au fait qu'un objectif commun était clairement fixé, à savoir mettre en place un système efficace de prévention et de règlement des différends, qui inspire confiance aussi bien au personnel qu'à la direction, et qui tient compte des besoins très spécifiques du personnel des services extérieurs. Ils sont convaincus que le nouvel accord répond à cet objectif. Les négociations ont aussi largement bénéficié du fait que la direction et le Syndicat du personnel ont mené des enquêtes auprès du personnel sur le système existant afin d'identifier, en concertation avec les utilisateurs, les problèmes qu'il pose ainsi que ses aspects satisfaisants. Le CNP a également profité des contributions du Comité paritaire et du médiateur. Grâce à ces contributions et à de larges consultations avec le personnel et la direction, le CNP a été en mesure de centrer ses efforts sur les problèmes clairement identifiés par les uns et par les autres et de consolider les éléments du système actuel qualifiés de satisfaisants.

- 30.** Cet accord collectif doit remplacer les deux accords existants sur les différends. Il s'articule autour de trois composantes: en premier lieu, la prévention, qui est le moyen le plus efficace d'éviter qu'un cadre de travail ne génère des conflits. L'accord privilégie également le règlement informel des différends, les ressources étant utilisées principalement pour créer le plus large éventail possible d'options pour le règlement informel et éviter ainsi les procédures interminables de règlement formel. Cependant, comme il y aura inévitablement des différends qui ne pourront pas être réglés selon les procédures informelles, l'accord prévoit un système de règlement formel des différends en plusieurs étapes.
- 31.** Le représentant a noté que l'accord prévoit spécifiquement une procédure accélérée en cas de différend pour harcèlement sexuel. Le Syndicat du personnel et la direction ont l'un et l'autre reconnu l'intérêt d'une procédure intégrée de règlement des différends qui traite les cas de harcèlement sexuel, tout en plaidant pour une procédure accélérée permettant de traiter ces cas rapidement et dans le strict respect de la confidentialité. L'appendice 2 de l'accord contient une nouvelle déclaration de principe sur le harcèlement sexuel, qui indique de manière claire et concise l'engagement du Bureau à faire en sorte que son cadre de travail soit exempt de harcèlement sexuel et que ce type de différend soit traité avec sérieux et efficacité. La déclaration de principe réactualise une circulaire relative au harcèlement sexuel, émise au milieu des années quatre-vingt-dix.
- 32.** Le représentant du Directeur général a appelé l'attention des membres de la commission sur l'article 6 de l'accord, qui contient les dispositions finales, prévoyant une période transitoire pour sa mise en œuvre. Il n'est évidemment pas possible de passer d'un jour à l'autre au nouveau système, et il faudra une période de transition de quatre à cinq mois au moins pour mettre en place le nouveau système. Ce sera l'occasion aussi bien pour la direction que pour le Syndicat du personnel de fournir des informations, des précisions et une formation tant au personnel qu'à la direction afin qu'ils puissent se familiariser avec les nouvelles procédures avant leur entrée en vigueur.
- 33.** Enfin, le représentant du Directeur général a déclaré que le système actuel pose de nombreux problèmes, comme l'ont confirmé les enquêtes menées auprès de la direction et du personnel. Il est évident que le système ne donne pas satisfaction. Il ne paraît pas être efficace et ne semble pas répondre aux questions que se posent la direction comme le personnel. C'est pourquoi le Bureau tient à mettre en place le nouveau système aussitôt que possible. Il veut être en mesure de former des personnes aux différentes fonctions qui sont prévues dans le nouvel accord. Cela prendra du temps et plus tôt le processus sera lancé, plus tôt le BIT aura une procédure de règlement des différends efficace et efficiente.

34. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, s'est dit quelque peu irrité d'apprendre que le harcèlement sexuel est l'un des problèmes les plus urgents à régler en matière de conflits internes au BIT. Il est déçu et inquiet du comportement des fonctionnaires.
35. S'agissant d'approuver le texte du projet d'amendement au Statut du personnel, les travailleurs ne sont pas en mesure de le faire, dès lors que le président du Syndicat a lui-même déclaré que ce texte donne lieu à une certaine inquiétude pouvant justifier le réexamen de la question par la commission en novembre prochain. Les travailleurs ne contestent pas le texte quant au fond mais, compte tenu de la réserve sur la forme exprimée par l'un des négociateurs, ils ont estimé qu'il est plus sage de renvoyer son approbation à la prochaine session.
36. En ce qui concerne la stratégie en matière de ressources humaines, l'orateur a pris note des progrès réalisés tout en regrettant que le document n'ait pas été revu et corrigé à la lumière des recommandations émises par le Commissaire aux comptes. Par ailleurs, il a rappelé que la mise en œuvre de cette stratégie a été autorisée en 1999, et il a mis en garde contre un excès de perfectionnement qui pourrait engendrer une certaine confusion et faire oublier la stratégie initiale.
37. Profitant de la présence du Directeur général, M. Blondel a fait part d'une inquiétude du groupe des travailleurs tenant au fait qu'ils se sont aperçus que nombre de cadres de la maison – par ailleurs très compétents – ignorent ce qu'est une organisation syndicale, le tripartisme, le Conseil d'administration ou encore une convention. Les travailleurs souhaitent que l'on s'engage à mettre sur pied un programme d'initiation à la culture et à la politique de la maison qui s'appliquerait même, éventuellement, avant l'embauche.
38. M. Botha, parlant au nom des membres employeurs, a fait remarquer que le document concernant la stratégie en matière de ressources humaines comprend trois parties. Il s'est dit d'accord avec M. Blondel pour reporter au mois de novembre la décision d'approbation de l'accord collectif, mais a demandé à savoir si le représentant du syndicat a fait cette demande. Il lui semble que l'accord révisé permettra de gérer plus facilement les conflits au sein de l'Organisation, mais il est prêt à accepter la proposition de M. Blondel.
39. M. Botha a fait savoir qu'il pensait que le document fournirait un cadre général couvrant tous les éléments de la politique en matière de ressources humaines, en particulier là où elle s'écarte du document sur la stratégie des ressources humaines du BIT de 1999, et présenterait une stratégie pour y arriver, avec un échéancier et les coûts et les économies prévus. Le document qui est présenté est plus modeste. Il s'agit davantage d'une description des activités entreprises ces dernières années, ainsi que des intentions et des activités prévues en général.
40. Le résumé des mesures qui ont été prises pour donner suite aux recommandations faites par le Commissaire aux comptes n'est pas satisfaisant. Le Commissaire aux comptes a fait des propositions qui n'ont pas toujours été appliquées véritablement. Le plus préoccupant est la réponse faite au paragraphe 20, où le Commissaire aux comptes a recommandé que le BIT fasse une étude détaillée des incidences financières et du coût probable d'une mise en œuvre intégrale de la stratégie en matière de ressources humaines dans les années à venir. Les employeurs pensent que soit cela n'a pas été fait, soit ils n'ont rien remarqué, et qu'il est important pour la commission de savoir ce qu'il en est. Ils auraient également aimé avoir davantage de réponses à ces problèmes.
41. Des progrès notables ont été faits dans certains domaines très importants. En ce qui concerne les centres d'évaluation et leur utilisation, il y a eu beaucoup de progrès, de même que pour la rationalisation des contrats. La renégociation des accords est importante,

et les contacts entre les ressources humaines et les directeurs se sont nettement améliorés. Il subsiste toutefois des problèmes, dont certains ont été mentionnés dans le document. C'est sur des questions de ce genre qu'il faudrait que des décisions soient prises.

42. Il y a aussi la question du traitement des candidats potentiels. M. Botha croit avoir compris que les candidats qui posent leur candidature à des postes du BIT ne reçoivent pas systématiquement un accusé de réception de leurs demandes, ce qui donne une très mauvaise image de l'OIT à l'extérieur.
43. Le groupe des employeurs estime qu'il est nécessaire de renforcer la gestion, et il a souvent discuté des questions de formation et de perfectionnement. Il est extrêmement préoccupé par la question des cadres supérieurs et par leur implication dans les nominations qui sont faites dans leur département, dans le développement de la carrière, dans la question des mutations et la question des licenciements et par le peu d'autorité que semble avoir le personnel d'encadrement du Bureau.
44. La durée de la procédure de nomination est encore trop longue. Cela s'explique en partie par les pesanteurs administratives, les contrats n'étant parfois signés qu'après l'entrée en fonctions de la personne. Sont également préoccupants la question de la préparation trop tardive des contrats, celle du surclassement, le manque de mobilité et la question des nominations à caractère politique. Le groupe des employeurs sait très bien que des nominations à caractère politique sont faites et qu'elles doivent se faire dans l'Organisation, mais il aurait aimé qu'il y ait une politique sur ce sujet.
45. Le groupe des employeurs est également préoccupé par l'absence de politiques claires en ce qui concerne la planification du renouvellement du personnel et par les procédures de dotation en personnel des bureaux régionaux, qui devraient se faire en consultation avec les mandants tripartites. Il y a de nombreuses questions importantes qu'il faudra régler, et des comptes doivent être rendus aux responsables hiérarchiques.
46. Le groupe des employeurs aurait aimé en savoir plus sur la planification des plans de développement personnel au BIT, par exemple, et aurait aimé trouver cela dans le document, ainsi qu'une présentation des coûts. Il aurait aimé que l'évaluation des performances soit examinée, analysée et appliquée de manière plus vigoureuse, et il constate qu'il reste encore beaucoup à faire. Le groupe aimerait savoir ce qu'il va advenir du programme de début de carrière des jeunes professionnels.
47. Le document aurait pu en dire davantage sur les études de la dotation en personnel, la mobilité et l'évaluation des performances. Pour ce qui est de la classification des emplois, on ne sait pas en lisant le paragraphe 25 si un nouveau système de classification est envisagé ou pas. La formation doit se faire en fonction des besoins, avec une insistance sur les compétences de gestion du personnel. Il est dit que le Département du développement des ressources humaines (HRD) est en train de préparer une proposition détaillée visant à renforcer les capacités de gestion et les méthodologies et à préparer des manuels de formation. Le groupe des employeurs aimerait en savoir plus et appuie fermement l'élaboration de propositions de programme et de budget qui prévoient explicitement des ressources à des fins de formation du personnel. Il est surprenant qu'il ait fallu trois années pour la création du Conseil paritaire de la formation.
48. Le groupe des employeurs souhaite avoir des précisions sur la question des mariages et des partenariats domestiques réputés valides selon la législation.
49. Il soutient les paragraphes 37 à 52 concernant la voie à suivre, mais ne comprend pas pourquoi il y est fait référence à la relation entre HRD et PROGRAM, et quel est leur rôle dans l'élaboration des politiques en matière des ressources humaines.

- 50.** Le représentant du groupe Asie-Pacifique s'est dit satisfait du rapport du Bureau sur la stratégie actuelle de l'OIT en matière de ressources humaines et a pris note des progrès qui ont encore été faits pour la mise en œuvre de cette stratégie. Il s'est dit satisfait de voir que l'équipe de direction a accordé une importance spéciale à cette stratégie en 2003 et s'est félicité de l'insistance sur la nécessité pour les responsables hiérarchiques d'assumer davantage de responsabilités en ce qui concerne les activités de gestion des ressources humaines. Le groupe constate avec satisfaction que le Bureau s'efforce de trouver les fonds nécessaires à long terme aux activités de formation et de développement du personnel. C'est une question centrale pour la performance de l'Organisation. Il faut redoubler d'efforts pour accroître le nombre des personnes venant des pays qui n'ont pas été représentés ou qui ont été sous-représentés jusqu'ici au BIT, notamment les Etats arabes. Le groupe Asie-Pacifique estime qu'il reste encore beaucoup à faire, et demande qu'on lui donne l'assurance que la stratégie qui a été adoptée ne tardera pas trop à donner des fruits plus importants.
- 51.** Le groupe Asie-Pacifique s'est félicité des améliorations récentes de la performance du Bureau, s'agissant de l'augmentation du nombre des femmes nommées à des postes de direction et des initiatives prises pour accroître le nombre des personnes handicapées qui travaillent au Bureau. Il a pris note des efforts qui ont été faits pour mettre au point d'autres indicateurs de performance et a demandé que le Conseil d'administration soit informé de ces travaux. Le Bureau doit poursuivre encore le processus de reclassification et devrait accélérer les efforts qu'il fait pour recruter des jeunes professionnels. Cela est d'autant plus urgent que de nombreux fonctionnaires approchent de l'âge de la retraite.
- 52.** La représentante du groupe des PIEM a remercié le directeur de HRD et son équipe pour cette étude et a noté qu'elle tient compte de certaines des activités de suivi des recommandations du Commissaire aux comptes au sujet desquelles les PIEM ont fait quelques commentaires il y a douze mois. Il lui paraît tout à fait juste de dire que la clé du succès de la stratégie est d'obtenir l'appui des responsables de service à tous les niveaux. Au sujet du développement personnel et de l'organisation des carrières, il est dit dans le rapport que le Bureau a pris note des recommandations découlant de l'évaluation des PDP, compte tenu des contraintes financières et de la nécessité d'accorder une attention à d'autres domaines de la stratégie en matière de ressources humaines, et le groupe des PIEM aimerait savoir quelles sont les intentions du Bureau en ce qui concerne la poursuite du système des PDP. Il est également dit dans le rapport que, contrairement à la recommandation du Commissaire aux comptes, le Bureau a conclu que ce système des PDP doit rester distinct du système d'évaluation. Le groupe des PIEM a déjà demandé des explications au sujet du système en place qui vise à améliorer la performance des personnes dont le travail laisse à désirer et, si nécessaire, à mettre fin à leur contrat; or ces explications ne figurent pas toujours pas dans ce rapport.
- 53.** Pour ce qui est du rajeunissement du personnel, l'intervenante a constaté avec satisfaction que le Bureau s'est dit attaché au recrutement de jeunes fonctionnaires, qu'il estime être un objectif essentiel de la politique en matière de ressources humaines, et elle a fait remarquer qu'il reste encore à terminer un rapport sur l'évaluation externe du programme de début de carrière des jeunes professionnels. Le groupe des PIEM continue d'encourager le BIT à redoubler d'efforts pour établir de toute urgence une meilleure répartition des grades, surtout aux niveaux P2/P3, et pour faciliter le recrutement de personnes plus jeunes. L'oratrice a également demandé au Bureau de fournir des informations sur le personnel de la catégorie des services organiques travaillant dans la coopération technique.
- 54.** Pour ce qui est du recrutement et de la sélection, elle s'est dit satisfaite de l'étude qui a été faite de l'utilisation des centres d'évaluation et des efforts visant à réduire la durée de la procédure pour pourvoir un poste vacant. Il lui paraît encourageant de voir qu'en utilisant la méthodologie actuelle on a pu réduire de moitié la durée de la procédure de traitement

des candidatures entre le début de 2001 et la fin de 2003, mais elle aimerait savoir quelle est la durée moyenne de la procédure nécessaire pour l'étape finale de ce processus, autrement dit pour que le Directeur général approuve les recommandations qui lui sont faites. S'agissant de la formation, elle a fait remarquer qu'une proposition détaillée a été faite, et elle aimerait savoir si cette proposition est toujours d'actualité pour ce qui est des relations professionnelles, elle s'est dit satisfaite de voir que l'étude sur les deux accords collectifs concernant le traitement des différends et sur leur remplacement par un système unique, équitable et transparent est aujourd'hui terminé, et qu'elle met l'accent sur la prévention. Elle s'est félicitée également des explications complémentaires qui ont été données pendant la réunion au sujet des différences entre le système précédent et le nouveau système.

55. Pour ce qui est de l'équilibre hommes-femmes, le groupe des PIEM est satisfait de l'engagement pris par le Directeur général d'augmenter la proportion de femmes aux niveaux supérieurs et de la faire passer de 25 pour cent à 33 pour cent d'ici la fin de 2005, ceci n'étant qu'un premier pas vers un meilleur équilibre entre les sexes au sein de l'Organisation, et il appuie fermement les efforts qui sont faits par HRD pour atteindre ce but. S'agissant des amendements au Statut du personnel, le groupe des PIEM appuie les propositions d'amendements qui sont faites, sous réserve de la confirmation par le Bureau qu'elles sont, le cas échéant, conformes au système commun des Nations Unies, et à condition que tous les coûts additionnels qui pourraient en résulter soient dans les limites du budget actuel.
56. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a fait remarquer que cela fait cinq ans que la stratégie du BIT en matière de ressources humaines est en place, et que ce document est l'un des rares documents au sujet duquel la Fédération de Russie n'a pas adhéré au consensus au sein de la commission. Tout d'abord, il y a des éléments dans ce document qui favorisent les intérêts des membres du personnel au détriment des intérêts de l'Organisation. Deuxièmement, on y trouve des éléments qui empiètent sur les prérogatives des organes administratifs à cause des accords collectifs internes du secrétariat. Et, troisièmement, on n'y trouve aucune analyse coûts-bénéfices. Dans ce document, on continue à mettre exagérément l'accent sur la protection sociale des travailleurs en place. On voit augmenter dans l'Organisation la proportion du personnel qui est recruté dans le cadre d'un contrat permanent, qui n'est en fait rien d'autre qu'un contrat à vie qui ne tient aucun compte de la performance. Il n'existe aucun système objectif d'appréciation ou d'évaluation du travail, et on voit s'étendre la pratique des promotions sans concours dans le cadre d'une certaine gamme de fonctions et même en dehors d'une telle gamme. Tout cela freine la concurrence et nuit aux candidats externes. Cela ne permet pas de savoir si ceux que l'Organisation recrute et ceux à qui elle accorde des promotions sont vraiment les meilleurs des meilleurs.
57. L'orateur a déclaré que les nombreux accords collectifs conclus par le Directeur général avec le Syndicat du personnel empiètent sur les prérogatives des organes administratifs tels que le Conseil d'administration, et ce même dans les nouvelles variantes de ces accords, comme celui que l'on trouve à l'annexe II, qui mentionne des amendements au Statut du personnel mis au point par les parties aux accords collectifs et un nouvel article de ce Statut. La Fédération de Russie invite fermement le Bureau à effectuer une analyse coûts-bénéfices pour toutes les politiques en matière de ressources humaines qu'elle demande depuis des années. Il paraît évident que l'élaboration et la mise en œuvre d'accords collectifs entraînent des dépenses considérables. Outre les dépenses ponctuelles qu'elle entraîne, la stratégie a des incidences financières annuelles, par exemple dans la structure de classification pléthorique au sommet. Aucune information n'est donnée sur les avantages à tirer de cette stratégie, et l'orateur a estimé qu'il est difficile de justifier la nécessité de l'*Accord collectif sur une procédure de règlement des différends*, étant donné que l'administration n'a pratiquement jamais perdu un cas soumis au Tribunal

administratif. Compte tenu de tout cela, l'orateur a demandé au Bureau quand une analyse coûts-bénéfices de l'ensemble de la stratégie sera présentée au Conseil d'administration. Il a exigé une réponse claire avant l'adoption du projet de décision figurant au paragraphe 54 c).

58. Le représentant du groupe de l'Afrique a dit appuyer énergiquement les initiatives tendant à améliorer la diversité nationale, en particulier au niveau de la haute direction, compte tenu notamment du départ imminent à la retraite d'Africains haut placés dans l'Organisation. Il a également déclaré que le manque de ressources financières en 2003 a empêché le recrutement de nouveaux jeunes professionnels et il a demandé instamment au BIT de mobiliser des ressources supplémentaires pour assurer la poursuite de ce programme.
59. Le groupe de l'Afrique demande en outre au Bureau d'étudier comment mieux intégrer dans le système du BIT de jeunes professionnels originaires des pays en développement.
60. Le groupe de l'Afrique a pris note des progrès réalisés sur les plans du recrutement et de la sélection, de la réforme de la politique en matière de contrats et du développement du personnel, mais il s'inquiète des cours conçus par des consultants extérieurs qui n'ont pas l'effet d'entraînement souhaité, un effet qui soit adapté aux besoins du BIT. En conséquence, le BIT devrait envisager d'utiliser les ressources disponibles pour élaborer des modules de formation afin que ces manuels soient dans la ligne de l'Agenda de l'OIT du travail décent. Le groupe de l'Afrique se félicite de l'évolution favorable dans le sens de l'égalité entre hommes et femmes et appuie la proposition figurant au paragraphe 42. L'équilibre hommes-femmes devrait être reflété aux échelons les plus élevés du Bureau. L'intervenant a dit également attacher une grande importance à la diversité nationale. Il a conclu en disant partager les préoccupations exprimées par les groupes des travailleurs et des employeurs et a déclaré que le groupe de l'Afrique attend avec impatience la reprise de cette discussion à la session de novembre du Conseil d'administration.
61. Le représentant du gouvernement du Japon s'est associé à la déclaration des PIEM et du groupe de l'Asie-Pacifique. Il a dit apprécier les efforts du Bureau et a vigoureusement appuyé l'orientation de sa stratégie, même si elle appelle plus d'efforts. Pour ce qui est de la promotion de l'égalité entre les sexes, il a dit apprécier la cible concrète qui a été fixée mais, concernant une répartition géographique équitable, il s'est dit déçu de constater que le pourcentage de nouveaux fonctionnaires originaires des pays sous-représentés est tombé de 40 pour cent en 2001 à 23,1 pour cent en 2002. Il a exhorté de Bureau à faire des plans concrets à cet égard, et notamment à fixer des cibles numériques et à les atteindre. En ce qui concerne la structure de classification pléthorique au sommet, il a demandé des propositions plus concrètes sur la manière d'y remédier, y compris la fixation de cibles numériques et leur concrétisation.
62. L'intervenant a réaffirmé que le Bureau devrait faire plus d'efforts pour améliorer l'équilibre hommes-femmes du grade P5 au grade D2. Deuxièmement, pour assurer une répartition géographique équitable, le Bureau devrait présenter et mettre en œuvre un plan d'action concret comprenant des cibles numériques. Troisièmement, pour rectifier la structure pléthorique au sommet, le Bureau devrait également préparer et mettre en œuvre un plan d'action concret comportant des cibles numériques. Enfin, le Bureau devrait fournir une explication précise de la raison pour laquelle le pourcentage de nouveaux fonctionnaires originaires des pays sous-représentés a diminué en 2003.
63. Le représentant du gouvernement de la Chine a exprimé un grand intérêt pour la stratégie du Bureau en matière de ressources humaines et a souligné les points paraissant particulièrement importants. C'est le cas de la mobilité du personnel, et il a exprimé l'espoir que cette politique pourra être mise en œuvre dès que possible. En second lieu, il

est important de perfectionner les systèmes d'évaluation du travail. La diversité nationale reste une question primordiale. Le développement et la formation du personnel devraient être renforcés, et il faudrait donner suite à l'idée de l'apprentissage tout au long de la vie. Enfin, une grande importance devra être accordée à la planification de la relève pour que, lorsque le personnel part à la retraite, des remplaçants soient identifiés de sorte que le Bureau puisse atteindre les cibles de sa politique en matière d'équilibre hommes-femmes et de diversité.

- 64.** Le représentant du gouvernement du Canada a accueilli avec satisfaction le rapport et le dialogue qui s'est engagé. Des priorités doivent être fixées et des choix doivent être faits. Plusieurs éléments sont considérés comme des priorités, par exemple des descriptions de poste qui reflètent exactement les tâches effectuées et un bon système d'évaluation du travail, fondé sur des entretiens réguliers avec le personnel. Les évaluations doivent être liées aux plans de développement personnel. Le recrutement va de pair avec la reclassification des emplois et est aussi en prise directe sur le programme de rajeunissement du personnel. Concernant la suite donnée aux recommandations du Commissaire aux comptes, le tableau qui figure en annexe devrait être maintenu de sorte qu'à l'avenir lorsque le prochain audit sera effectué, les commentaires formulés soient différents.
- 65.** Enfin, concernant la question de l'approbation d'amendements au Statut du personnel liés à l'accord collectif sur la prévention et le règlement des différends, le Canada préférerait aller de l'avant et, si nécessaire, adopter un amendement à la session de novembre. En conclusion, le Canada est satisfait du rapport, de l'engagement pris d'atteindre des objectifs précis et d'adopter une approche intégrée, et enfin du recours systématique aux consultations, tant au niveau interne qu'avec les mandants.
- 66.** Le représentant du gouvernement de la République de Corée a remercié le Bureau d'avoir présenté à temps un rapport à jour sur la stratégie en matière de ressources humaines, même s'il reste des progrès à faire dans certains domaines, notamment pour réviser la structure de classification des emplois. Le gouvernement de la République de Corée invite instamment le Bureau à traiter d'urgence cette situation en établissant une structure des grades souhaitable pour une prochaine session du Conseil d'administration et en introduisant un mécanisme plus systématique de recrutement de personnes plus jeunes, puisque le programme de début de carrière des jeunes professionnels est pratiquement suspendu. La mobilité du personnel, en particulier aux postes élevés, est également importante. Le gouvernement de la République de Corée demande au Bureau, et en particulier à l'équipe de direction, de revoir le cadre de sa politique de mobilité et d'introduire les mesures voulues pour améliorer la mobilité du siège vers les régions. S'agissant de la diversité nationale, de plus gros efforts sont nécessaires et le Bureau est prié de rendre compte de la répartition géographique par grade dans les prochains rapports.
- 67.** Le représentant du gouvernement des Etats-Unis s'est associé aux commentaires du représentant des PIEM et s'est déclaré préoccupé par le sérieux problème du glissement des grades. Il a vigoureusement appuyé l'objectif consistant à améliorer la représentation des femmes et a considéré que le recrutement externe est un moyen d'y parvenir.
- 68.** Le représentant du gouvernement du Malawi a souscrit à la déclaration faite au nom du groupe de l'Afrique et s'est dit satisfait des efforts déployés par le Bureau pour assurer un équilibre entre les sexes et la diversité nationale. La délégation du Malawi a pris note des réformes concernant la prospection, le recrutement et la sélection de candidats. D'après l'expérience du Malawi, les annonces de vacances de postes sont reçues en général soit à la date de clôture, soit lorsque cette date est déjà dépassée et qu'il est trop tard pour que les personnes intéressées soumettent leur candidature. Ces pratiques sont tout à fait frustrantes pour les candidats potentiels.

69. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a dit qu'il ne souhaite en aucun cas se substituer au représentant du personnel ou s'exprimer comme s'il était porteur d'une de ses revendications. Cependant, tous les membres de la commission devraient observer le même genre de retenue, et éviter, pour certains d'entre eux, de se substituer aux plus intransigeants des patrons. Il ne s'agit pas de savoir combien une convention collective peut faire économiser, à moins de nier toutes les thèses du dialogue social et de la négociation collective. Il ne s'agit pas non plus de mettre des fonctionnaires en concurrence ou de prévoir des primes et des punitions, le BIT n'ayant rien à vendre. Il s'agit par contre de veiller à ce que le BIT applique à lui-même les conventions adoptées par l'Organisation et vouées à une application universelle.
70. L'orateur a rappelé en outre qu'il a bien précisé que les travailleurs ne sont pas en mesure d'approuver à ce stade le point c) du paragraphe 54 du document, le président du Syndicat lui ayant confirmé qu'il recommande effectivement de renvoyer la question à la session de novembre. Par contre, les travailleurs ont approuvé le reste du paragraphe 54.
71. Le représentant du Directeur général a remercié tous les membres de la commission de leurs commentaires. La stratégie en matière de ressources humaines est très importante et ambitieuse. Les recommandations du Commissaire aux comptes ont toutes été pleinement acceptées, mais elles ne peuvent être mises en œuvre en même temps en raison des contraintes budgétaires.
72. L'intervenant a déclaré que les plans de développement personnel traitent de ce que le personnel fera à l'avenir et que les rapports d'évaluation du travail reflètent ce que le personnel a accompli. Il est possible qu'il y ait des chevauchements, mais HRD a décidé de lancer des exercices pilotes précisément à cause du manque de ressources. Chaque PDP coûtera normalement 250 000 dollars E.-U. environ, et avec dix PDP le coût total atteindra 2,5 millions de dollars E.-U. Il convient de tirer les leçons des exercices pilotes pour établir les PDP plus efficacement à l'avenir.
73. Pour ce qui est du traitement des performances insatisfaisantes, HRD a entrepris d'examiner à fond son système d'évaluation du travail, à la suite de quoi les mesures appropriées seront proposées. Concernant les jeunes professionnels, le Bureau reste déterminé à recruter un aussi grand nombre de jeunes que possible compte tenu des fonds disponibles et des vacances de postes. Cela est également lié aux questions de la classification, de l'âge moyen et de la mobilité. En réponse à la question posée par les PIEM, le temps moyen nécessaire pour la dernière partie du processus de recrutement n'est pas une cause de retard car il ne faut pour cela que quelques jours en moyenne.
74. Le Bureau poursuivra ses efforts en matière de prospection, surtout pour les pays sous-représentés et non représentés. Six des contrats accordés en 2003 l'ont été pour régler la situation de personnes employées dans le cadre de contrats inappropriés ou précaires. Il ne reste plus que trois cas de contrats inappropriés alors qu'il y en avait 30 il y a deux ans. Des contrats ont également été accordés à du personnel recruté sur le plan national en reconnaissance de leurs qualifications et de leur contribution aux travaux du Bureau. Quelques contrats ont également été accordés à du personnel qui travaille depuis longtemps au service de la coopération technique et dont l'expérience et les connaissances ont été extrêmement précieuses au BIT. Les informations sur le personnel affecté à la coopération technique pourront être fournies ultérieurement.
75. S'agissant de la classification des emplois, le grade moyen au Bureau a été abaissé, mais il n'est pas possible d'obtenir rapidement la structure désirée étant donné que la rotation du personnel est lente et que certains postes doivent être maintenus à un grade élevé lors du départ à la retraite des fonctionnaires qui les occupent. La norme-cadre est une nouvelle

politique de classification des emplois proposée par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), et elle sera introduite au BIT lorsqu'il y aura été préparé.

- 76.** La proposition de HRD concernant la formation est dans la filière et comporte des modules traitant du tripartisme, et notamment des bonnes pratiques. Des cours d'initiation seront organisés plus fréquemment.
- 77.** S'agissant des relations avec le personnel, la nouvelle approche met l'accent sur la prévention. Le mécanisme de la commission paritaire sera élargi pour faire place à trois présidents afin de traiter les cas plus rapidement et de diversifier l'origine culturelle et les qualifications linguistiques.
- 78.** De 1999 à 2003 la part totale des femmes au sein du personnel est passée de 31,56 à 37,26 pour cent. En 1999, 18,7 pour cent de femmes ont été nommées au grade P5; en 2003, cette proportion a atteint 26,4 pour cent. Au niveau D1, la part des femmes est passée de 11,7 pour cent en 1999 à 26,5 pour cent en 2003, et au niveau D2, de 9,1 pour cent en 1999 à 22,7 pour cent actuellement. Cette tendance reflète la politique constante du Directeur général tendant à améliorer, aussi rapidement que possible, l'équilibre hommes-femmes au grade P5 et au-dessus.
- 79.** Le Directeur général a demandé à la commission de reporter sa décision sur le paragraphe 54 c), le dernier délai pour prendre cette décision étant le vendredi de la semaine suivante, lorsque le Conseil d'administration recevra le rapport de la Commission du programme, du budget et de l'administration, car il est devenu manifeste que les textes soumis ne posent pas de problème. Il y a un accord sur le fait que ces textes résultent d'un processus de préparation très sérieux – six mois de négociation et des enquêtes pour identifier les principales faiblesses et les forces du système actuel –, et le Conseil d'administration ne conteste pas le fait que l'accord révisé apporte une amélioration. Le Directeur général a dit rester attaché à l'idée de la négociation collective et a informé la commission que, dans d'autres organisations, la décision aurait été prise de façon unilatérale. Le président du Syndicat du personnel a fait part des problèmes soulevés par ses mandants; cela fait partie du processus de négociation et le Directeur général est très sensible à ces points de vue. Cependant, comme il reste du temps pendant cette session du Conseil d'administration pour s'efforcer de résoudre ces questions, il a demandé à la commission de reporter sa décision concernant le paragraphe 54 c).
- 80.** Le président a remercié le Directeur général et a invité la commission à faire des commentaires.
- 81.** M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a déclaré que, si le Syndicat du personnel trouve la proposition du Directeur général acceptable, il est prêt à l'accepter également et à patienter jusqu'à la fin de la session du Conseil d'administration. Si, après consultation, il constate alors que la position du Syndicat est unanime sur le texte en question, les travailleurs seront en mesure de l'approuver.
- 82.** Le président a clos l'examen de ce point de l'ordre du jour en confirmant que les alinéas a), b) et d) du paragraphe 54 sont approuvés et a déclaré que la décision figurant au paragraphe 54 c) peut être reportée au mercredi 24 mars.

83. La commission:

- a) *a pris note des progrès réalisés dans la mise en œuvre et l'adaptation de la stratégie en matière de ressources humaines, compte tenu des problèmes rencontrés;*
- b) *a approuvé l'orientation future de la stratégie exposée aux paragraphes 37 à 52 du document et, dans ce contexte, a pris note des mesures prises par le Bureau pour mettre en œuvre une stratégie efficace de surveillance et d'évaluation;*
- c) *a convenu de reporter au mercredi 24 mars toute décision sur le texte du projet d'amendement au Statut du personnel figurant dans l'appendice 1 de l'annexe II ainsi qu'à l'annexe III;*
- d) *a demandé un nouveau rapport sur la mise en œuvre de la stratégie pour sa réunion de mars 2005.*

**VII. Questions relatives aux pensions:
Rapport de la 186^e session (juillet 2003) du Comité
permanent du comité mixte de la Caisse commune
des pensions du personnel des Nations Unies
(Dix-neuvième question à l'ordre du jour)**

- 84.** La commission était saisie d'un document soumis pour information³ contenant un résumé de la session du Comité permanent du comité mixte et le rapport du comité à l'Assemblée générale des Nations Unies.
- 85.** M. Botha (porte-parole des employeurs) a demandé des éclaircissements sur trois questions: les pensions de réversion, l'absence d'une prestation d'invalidité partielle et la possibilité de travailler à temps partiel, et la capacité du secrétariat d'accueillir les participants au secrétariat des pensions du BIT en égard aux restrictions touchant les effectifs.
- 86.** M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a expliqué que, sur la proposition du Syndicat du personnel, les travailleurs ont décidé d'examiner la manière dont le travail technique est effectué. Par ailleurs, il semble que l'application du Programme IRIS entraînera une plus grande diligence dans le paiement des pensions.
- 87.** L'orateur a rappelé la difficile situation des retraités de l'ex-Union soviétique et a dit trouver quelque peu inconvenante et peu courageuse la réaction, tant du BIT que de l'ONU, qui consiste à attendre que le dossier se referme d'une manière naturelle avec le temps, lors du décès de ces anciens fonctionnaires.
- 88.** M. Botha (porte-parole des employeurs) a réitéré son appui à M. Blondel sur cette dernière question. Il ressent vivement le problème des bénéficiaires de l'ex-Union soviétique.

³ Document GB.289/PFA/19.

89. Un représentant du Bureau, M. Mac Donald, a répondu aux questions soulevées par MM. Botha et Blondel. En ce qui concerne la question des pensions de réversion pour les partenaires non mariés, la délégation du BIT aux dernières réunions du comité mixte et du comité permanent a eu pour souci de maintenir la continuité du débat sur cette question, car certains, à l'Assemblée générale, semblaient souhaiter mettre un terme aux discussions sur cette question particulièrement importante pour chaque bénéficiaire, à savoir le choix du survivant bénéficiaire. Il s'agit d'une question encore susceptible d'évoluer au sein du système commun dans le cadre de l'examen d'autres questions concernant les partenaires non mariés. La délégation du BIT au comité permanent a préparé un document pour poursuivre la discussion sur les questions connexes relatives aux pensions à la prochaine réunion du comité mixte en juillet 2004. La délégation tripartite du BIT aux récentes réunions de la Caisse des pensions s'est également attachée à faire pression pour que l'on accorde la reconnaissance aux demandes d'invalidité partielle, désormais reconnues dans d'autres régimes de pension modernes. La question a fait l'objet de discussions lors de la récente réunion du Comité des pensions du BIT et le Bureau collaborera à la préparation d'un document pour la réunion de juillet du comité mixte. En ce qui concerne la question du secrétariat des pensions du BIT, du personnel supplémentaire vient d'être nommé, et une nouvelle personne sera nommée sous peu. Ceci devrait améliorer le niveau d'ensemble du service assuré aux membres du personnel. En ce qui concerne la situation des retraités de l'ex-Union soviétique, la délégation du BIT reste préoccupée par la manière dont la question est actuellement traitée au sein de la Caisse des pensions et par les discussions qui en résultent au niveau de la Cinquième commission. Le BIT continuera à insister pour faire connaître ses points de vue. Au niveau interne, depuis un certain nombre d'années, le Syndicat du personnel comme le Bureau ont payé ce qui revient pratiquement à une pension supplémentaire aux retraités du BIT de l'ex-Union soviétique en vue d'atténuer leurs difficultés financières.

90. Aucune autre intervention n'ayant eu lieu, la commission pris note du rapport.

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

a) Composition du Tribunal

91. La commission a pris note d'un document⁴ concernant la composition du Tribunal. Le président a informé la commission qu'un document court est en cours de rédaction après les consultations organisées la veille par le bureau. Il a été convenu d'examiner ce document le mercredi 24 mars.

b) Statut du Tribunal

92. La commission était saisie d'un document⁵ concernant le statut du Tribunal.

⁴ Document GB.289/PFA/20/1/Inf.

⁵ Document GB.289/PFA/20/2.

93. M. Blondel, s'exprimant au nom des travailleurs, a déduit de l'analyse dont il est saisi que, en dépit du sentiment de fierté ressenti lorsque 40 ou 42 institutions internationales avaient fait clause attributive de juridiction au Tribunal administratif de l'OIT, on cherche néanmoins à fondre le Tribunal de l'OIT avec celui de l'ONU. Rappelant que la dernière tentative dans ce sens a échoué, il a demandé que l'on restaure le plus rapidement possible le Tribunal dans ses attributions, afin de le stabiliser. Le contraire nuirait à la réputation du BIT. Certaines réformes ont parfois valeur de contre-réformes.
94. M. Botha (porte-parole des employeurs) a noté la proposition faite au paragraphe 4 de créer un groupe de travail ouvert et informel pour examiner la question et étudier les différentes voies d'action possibles. Il a soutenu que le Conseil d'administration devrait absolument envisager d'y être représenté.
95. Le représentant du gouvernement des Etats-Unis, a pris acte du rapport et demandé que le Bureau tienne le Conseil d'administration informé du processus de modification du Statut du Tribunal et de la façon dont les décisions seront prises.
96. Le président, prenant note des commentaires formulés par les membres, a déclaré la discussion close sur cette question.
97. La commission a pris note du rapport.

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

98. Le président a fait savoir à la commission qu'aucun document séparé n'a été préparé et qu'aucun point n'a été soulevé.

Genève, le 22 mars 2004.

Point appelant une décision: paragraphe 83.

Annexe

Déclaration du président du Comité du Syndicat du personnel devant la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration du BIT (289^e session – mars 2004)

Monsieur le Président,

Mesdames et Messieurs, membres de la commission,

Monsieur le Directeur général,

C'est au nom d'une équipe syndicale renouvelée, au siège comme sur le terrain, et du personnel du BIT tout entier, dont vous serez sans doute intéressés de savoir qu'il est dorénavant syndiqué à plus des deux tiers, toutes catégories et tous lieux d'affectation confondus, que je me dois d'ouvrir cette communication par un message empreint de gravité.

L'inquiétude grandit dans notre maison en ce qui concerne la sécurité de l'emploi. Nous nous en sommes ouverts à plusieurs reprises ces mois écoulés aux représentants du Directeur général, nous en avons fait état au Comité de négociation paritaire. Je viens maintenant devant vous, fort du mandat de notre Assemblée générale, et plus encore des discussions directes que nous avons eues, ces deux dernières semaines, avec des centaines de nos adhérents réunis en assemblées sectorielles, pour vous exposer brièvement ce qui motive notre inquiétude.

Le Directeur général en a été informé par une lettre datée du 2 février, signée, fait exceptionnel, du président du Comité du syndicat et de nos quatre représentants régionaux. En m'adressant à vous aujourd'hui sur ce même thème de la sécurité de l'emploi, je ne préjuge évidemment pas de la teneur de la réponse du Directeur général, que nous continuons d'attendre.

La prise de conscience par le personnel des menaces qui semblent de plus en plus peser sur son emploi au BIT s'est d'abord manifestée par un fort mouvement de solidarité et de protestation contre les circonstances entourant le licenciement d'un de nos collègues, licenciement intervenu après plus de vingt années de travail au BIT au seul motif – incongru après tant d'années – de services insatisfaisants.

Puisque le cas est en cours d'instruction auprès du Tribunal administratif de l'OIT, je ne m'étendrai pas davantage ici sur le cas de ce collègue, désormais chômeur sans indemnités ni prestations familiales malgré ses six enfants à charge, dont les moyens d'existence vont dépendre en grande partie de la solidarité financière du personnel.

Nous nourrissons le ferme espoir que le Tribunal lui rendra justice – comme il l'a fait dans quatre cas sur six concernant notre Organisation lors de sa dernière session, en autant de jugements exemplaires et coûteux pour le budget de l'Organisation qui témoignent de sérieuses lacunes dans le traitement des relations professionnelles individuelles dans notre maison – ce sur quoi j'avais déjà attiré votre attention en novembre dernier.

Quoiqu'il en soit, l'examen des circonstances dans lesquelles ce licenciement a été prononcé a amené notre Assemblée générale à adopter, le 29 janvier écoulé, une motion mandant le Comité du syndicat que j'ai l'honneur de présider pour faire part au Directeur général et à votre commission, je cite «du très grand intérêt que le personnel porte à la

sécurité de l'emploi dans le système des Nations Unies ainsi qu'au BIT, ainsi que de sa détermination à réagir, y compris par l'action collective, contre quelque risque que ce soit qui compromette la sécurité de l'emploi au niveau du système commun ou au BIT, et à se mobiliser en faveur des collègues risquant un licenciement injuste».

En somme, ce que le personnel du BIT n'accepte plus peut se résumer dans les huit motifs de préoccupation suivants:

- premièrement, le fait que le BIT ne prenne pas une position claire et ne fasse pas réellement entendre sa voix au sein du système commun pour déclarer qu'il s'oppose et continuera de s'opposer à la volonté affichée par la Commission de la fonction publique internationale, par certains gouvernements et par certaines agences en perte de vitesse, volonté de considérer que l'emploi dans les organisations des Nations Unies ne devrait plus être de carrière et que les contrats sans limitation de durée devraient être abolis. Cette intervention du Bureau serait d'autant plus nécessaire que, dans une importante réunion intersyndicale tenue à New York en décembre 2003, toutes les délégations représentées ont exprimé leurs graves préoccupations à cet égard, dans une déclaration de principes à laquelle le Syndicat du personnel du BIT est activement associé;
- deuxièmement, le fait que l'évaluation du travail au Bureau reste tributaire d'exercices subjectifs et sporadiques, sans critères établis, sans objectifs individuels et sans mécanisme de suivi continu, ce qui risque de transformer chaque évaluation en une source de conflit entre n'importe quel fonctionnaire et son chef – quatre années, oui, quatre années après que le Conseil d'administration ait pris note¹ de ce que «le système actuel d'évaluation serait remplacé par un système de planification annuelle du développement personnel», alors que «La gestion de la performance deviendra(it) (...) une question à traiter au jour le jour plutôt qu'un événement qui se produit une fois tous les deux ans, parfois dissocié de la mesure des résultats par rapport au Bureau, au département, à l'équipe et aux objectifs individuels.»
- troisièmement, le fait que le contenu de ces évaluations du travail, qui pèchent déjà par déficience structurelle, soit ensuite soumis à un comité des rapports sans représentation du personnel, dont la composition n'est pas rendue publique, sauf le fait qu'il comprend exclusivement des cadres supérieurs nommés directement par le Directeur général, comité anonyme dont les délibérations sont de surcroît considérées comme «secrètes». Cette instance d'un autre âge soumet en fait des recommandations de plus en plus draconiennes au Directeur général, allant au-delà de ce que préconisent les chefs responsables, et accentuant ainsi le sentiment d'insécurité professionnelle pour un nombre croissant de collègues – alors que le personnel considère à juste titre la persistance du mode de fonctionnement féodal du Comité des rapports comme une contradiction flagrante avec les principes de dialogue social, de prévention des conflits, de justice, de droit à être entendu et défendu sur un pied d'égalité avec son supérieur hiérarchique qui caractérisent autrement les relations de travail au sein du BIT;
- quatrièmement, le fait qu'il n'y ait toujours pas de mécanisme officiellement établi au BIT pour assurer que les processus de restructuration affectant le personnel, processus inévitables dans une structure de la taille et du dynamisme de la nôtre, soient reconnus comme tels et conduits en temps utile de manière transparente, non pas comme une routine bureaucratique, mais avec la pleine participation à toutes les

¹ Document GB/277/PFA/10, paragr. 14 à 16, mars 2000.

étapes du personnel et de ses représentants, pour limiter autant que faire se pourra l'ampleur des coûts sociaux et ne pas se trouver confronté à des décisions de dernière minute affectant l'emploi. Le BIT est l'agence des Nations Unies compétente dans ce domaine, et il serait paradoxal qu'elle ne sache s'appliquer à elle-même les principes qu'elle prêche par ailleurs avec talent et efficacité – d'autant que certains exemples récents ou en cours ont montré que, avec un minimum de bonne volonté, ces exercices de restructuration pouvaient être conduits «dans les règles de l'art», au BIT comme ailleurs!

- cinquièmement, le fait que, faute d'instance pour une consultation régulière au niveau approprié entre représentants du personnel et Département des ressources humaines, les cas que l'on appelle «individuels» restent traités isolément les uns des autres, alors que des rencontres régulières systématiques pourraient sans nul doute identifier dysfonctionnements et mauvais réflexes en facilitant la prise en compte des intérêts conjoints au sens large du personnel et du Bureau, voire servir à établir une sorte de code de bonne conduite entre des partenaires habitués à travailler ensemble, soucieux de privilégier la recherche de solutions avant même l'émergence de conflits ouverts;
- sixièmement, le fait que le manque de familiarité d'un bon nombre de responsables d'unités avec les traditions de la maison, avec les principes du droit de la fonction publique internationale, avec les valeurs et les principes du dialogue social appliqué se traduise, quelles que soient les procédures adoptées pour la prévention des conflits individuels, par des situations de confrontation où des considérations de pouvoir, de juridisme de mauvais aloi, d'arrogance hiérarchique prennent presque invariablement le pas sur des approches humanistes et de bon sens, alors que le Tribunal administratif de l'OIT a précisément rappelé, dans un jugement de 2001 contre le Bureau², «l'obligation, incombant à toute organisation internationale, de traiter ses fonctionnaires avec dignité et d'éviter de leur infliger un tort inutile et excessif»;
- septièmement, le fait que nous connaissons une stagnation budgétaire prolongée en termes de dollars, la faiblesse continue de la monnaie de référence par rapport notamment au franc suisse, la décentralisation progressive des ressources du siège vers la structure du terrain, alors que persiste une forte tendance à recruter à l'extérieur (52 recrutements extérieurs pour la catégorie professionnelle en 2003, soit 7 pour cent de l'effectif total de cette catégorie en une seule année). L'on ne va pas chercher d'abord parmi les personnels en service, y compris les experts de coopération technique, les personnels des bureaux de correspondance et les correspondants nationaux, les personnels des «programmes associés» au BIT – Turin, AISS, Institut, CINTERFOR... – , les services généraux du siège ou du terrain, ceux qui, moyennant si nécessaire une formation complémentaire, seraient susceptibles d'occuper les emplois créés ou déclarés vacants. Dès lors, de nombreux collègues se sentent désormais étrangers dans leur propre maison et inquiets non plus seulement pour une carrière dont beaucoup ont déjà fait leur deuil, mais bien pour leur avenir à court terme;
- enfin, le fait que la précarisation de l'emploi continue de se nicher au sein du BIT en dépit ou, d'une certaine manière, en raison de dispositifs adoptés pourtant censés contrecarrer ce qu'une circulaire du directeur du Département des ressources humaines décrivait en 2002 comme une «utilisation impropre des contrats de travail».

² TAOIT, 91^e session, jugement 2067, 12 juillet 2001.

Trop nombreux sont encore:

- les recours abusifs à des contrats de collaboration extérieure – 17 000 sur douze mois! – dont le nombre est tel que le département du personnel reconnaît ne plus pouvoir les contrôler – y compris ceux permettant un cumul salaire – retraite par contournement des dispositions en vigueur;
- l’alternance de contrats «légitimes» et «illégitimes» pour, au choix, contourner les procédures en matière de recrutement, réduire le coût budgétaire ou tenter d’échapper aux charges sociales;
- l’émission de contrats de travail pour des descriptions de tâches n’ayant pas fait l’objet d’un examen du grade qui devait leur être attaché;
- le refus non motivé d’octroi d’un contrat sans limitation de durée;
- l’accolement à un contrat de durée déterminée d’un contrat temporaire, au mépris des droits acquis du fonctionnaire et de la lettre des textes applicables;
- l’envoi en mission dans des zones à risque de personnels ne bénéficiant pas d’une protection statutaire;
- les effets de cavalerie par le recrutement sur une même ligne budgétaire de plusieurs collaborateurs sans souci de ce qu’il adviendra au terme de leurs contrats respectifs;
- le recrutement pour des durées non renouvelables de personnels affectés à des tâches récurrentes;
- l’embauche directe par connaissance ou par voisinage, au mépris de la promotion interne et des règles en vigueur...

Comme je l’ai déjà mentionné, le Syndicat a fait état des préoccupations du personnel sur ces différents points affectant tous, à des degrés divers, la sécurité de l’emploi au BIT.

De manière responsable, nous avons en même temps fait part de nos suggestions à l’administration sur la manière dont il serait possible de remédier à ces difficultés:

- *Prise de position conjointe* en faveur de la sécurité de l’emploi des représentants du Directeur général et de ceux du Syndicat au sein des instances du système commun, comme ce fut le cas récemment concernant les salaires du personnel local;
- *Réforme du Comité des rapports*, par la publication du nom de ses membres, leur nomination après consultation du Comité du syndicat, et la limitation de ses interventions à la considération des recommandations émises par les chefs responsables, avec qui les fonctionnaires ont eu l’occasion de dialoguer;
- *Publication d’un guide interne*, accessible à tous, sur la bonne manière de conduire une restructuration – et d’abord de reconnaître ce qu’est une restructuration;
- *Amélioration et promotion de l’«employabilité»* et de la perspective de carrière des personnels par la généralisation des Plans de développement personnels, dont la qualité a été amplement démontrée par l’exercice pilote qui vient de se conclure au secteur de la protection sociale;
- *Réforme en profondeur du mécanisme de recrutement et de sélection*, retour à des pratiques plus saines permettant un réel contrôle de ce qu’il advient, pour la poursuite

dans la transparence, des objectifs du Bureau en matière de gestion des ressources humaines;

- *Etablissement d'un mécanisme permanent de concertation* autour des cas individuels, permettant d'identifier les unités ou les pratiques «à problèmes», avant que des difficultés pressenties ne se transforment en autant de conflits individuels ou collectifs;
- *Mise en place d'un nouveau cycle d'incitation à la cessation de service* par consentement mutuel visant à aider à atteindre les objectifs d'ensemble de développement des ressources humaines – notamment promotion des femmes, diversification de la palette des nationalités, rationalisation de la structure des grades, incitation à la mobilité professionnelle;
- *Révision des dispositions statutaires ou des pratiques administratives* affectant les perspectives d'emploi et la mobilité de nombreux collègues, personnels locaux de la structure du terrain, personnels des bureaux de correspondance, correspondants nationaux, experts de coopération technique et des programmes associés, jeunes professionnels, dont le Bureau semble avoir du mal à reconnaître l'apport potentiel au renouvellement et au rajeunissement des cadres qu'il dit pourtant rechercher;
- *Vérification des compétences des chefs responsables* à l'exercice de leurs fonctions de gestionnaires de ressources humaines, et pas seulement de ressources budgétaires, etc.

Certains des éléments qui sont soumis à votre examen par le Directeur général lors de cette session apporteront, nous l'espérons, quelques réponses partielles à nos préoccupations.

Nous pensons en particulier que le dispositif résultant de la *révision des mécanismes concernant les différends* permettra effectivement à l'avenir de faire davantage de place à la prévention des conflits – tant il est vrai que l'obstination juridique et la multiplication de jugements défavorables de la part du Tribunal administratif de l'OIT ne saurait tenir lieu de politique de relations professionnelles.

Les modifications au Statut du personnel qui vous sont soumises en annexe au document PFA/18 ont été réellement et honnêtement discutées entre représentants syndicaux et représentants de l'administration au sein du Comité de négociation paritaire, qui continue de bien jouer son rôle en matière de négociation collective – ce qui distingue le BIT de bien d'autres membres de la famille des Nations Unies. Le Comité du syndicat considère qu'il s'agit d'un bon accord, notamment pour la prévention des conflits et pour la protection de nos collègues sur le terrain. Nous regrettons toutefois que les délais extrêmement courts entre la date de signature de cet accord et celle à laquelle il vous a été soumis ne nous ait pas permis d'organiser, aussi bien que nous l'aurions souhaité, l'information de tout le personnel. Il en est résulté certaines inquiétudes de dernière minute, infondées de l'avis du comité, mais qu'il nous faut encore dissiper parmi nos collègues. Ceci pourrait justifier le réexamen de cette question par votre commission lors de sa session de novembre prochain.

Incidentement, et pour ce qui concerne le Tribunal administratif de l'OIT, le Comité du syndicat partage l'analyse faite par le Bureau selon laquelle il est nécessaire, à ce stade, de poursuivre les discussions avec les autres «clients» du Tribunal, pour parvenir à une acceptation plus large du principe du droit d'intervention directe des représentations du personnel. Nous espérons que nos collègues des autres syndicats et associations sauront finalement emporter la conviction de leurs administrations respectives sur la base de la Résolution dite de Heidelberg que nous avons tous adoptée et dont le texte est disponible

dans cette salle. Nous ne souhaitons certes pas que des décisions partielles ou précipitées aboutissent au risque d'un affaiblissement du Tribunal...

Le document PFA/18 montre que certaines autres des préoccupations dont j'ai fait état dans cette présentation trouvent écho auprès de notre administration – référence est faite en effet dans ce document:

- à la révision avec les chefs de service et le syndicat du mécanisme d'*évaluation du travail* – même s'il est fait allusion à une étude comparative conduite en 2003 dont nous n'avions pas entendu parler auparavant;
- à la révision de l'accord collectif de 2002 sur le *recrutement et la sélection* – pour laquelle les consultations avec le Syndicat, déjà entamées, avaient été brusquement interrompues par le Département des ressources humaines, avant de reprendre timidement leur cours à la veille de la présente session du Conseil d'administration;
- à l'*évaluation des candidats* à des postes de direction – dont le fait qu'elle soit désormais envisagée montre bien qu'elle n'était pas conduite, et dont on ne voit pas bien pourquoi elle se limiterait à l'embauche, ou n'inclurait pas les personnels dans son processus;
- à la remise en ordre de la *typologie des contrats* – qui pourrait permettre de remédier à certains abus et détournements de procédure, ou au contraire se transformer en une tentative d'éliminer, sous la pression du système commun des Nations Unies, le verrou (relatif) de protection que constituent les contrats sans limitation de durée;
- à l'examen des cas en suspens de ces contrats que nous disons «*précaires*» – pour lesquels, au-delà de cas individuels, le Syndicat a commencé des discussions avec les représentants de l'administration pour la régularisation de certaines catégories, assimilables aux *travailleurs saisonniers* ou aux *salariés intermittents* à employeurs multiples, y compris et surtout pour ce qui concerne leur protection sociale – il s'agit des collègues embauchés très régulièrement pour permettre le bon fonctionnement des grands rendez-vous périodiques qui ponctuent la vie de notre Organisation et de ceux travaillant de façon quasiment continue mais successivement pour différentes unités, dont aucune ne peut offrir isolément un contrat digne de ce nom;
- à la *sensibilisation des cadres* aux impératifs de la gestion des ressources humaines – une sorte d'initiation à des principes de base qui, pour certains, vient bien tard.

D'autres éléments sont absents qui montrent l'ampleur du travail de conviction que le Syndicat et le personnel avec, nous l'espérons, votre soutien, devront continuer d'exercer auprès des représentants de l'administration.

Je pense en particulier:

- aux *mécanismes de concertation* régulière sur les cas individuels et les conditions de travail;
- à la *transparence* dans l'approche aux restructurations, et d'abord celles qui s'avancent en catimini pour les collègues chargés, respectivement, de la promotion de l'emploi et de celle des normes internationales du travail;
- à l'*intégration* de tous les personnels, et pas seulement d'une partie de ceux-ci à l'exclusion des services d'appui du siège et du terrain, dans le processus d'ensemble de planification des ressources humaines;

- aux *Plans de développement personnel* ou PDP, instruments privilégiés de gestion des ressources humaines, dont le succès est indéniable là où ils ont été testés, en termes de rationalisation de la formation professionnelle, de motivation du personnel et d'identification de candidats – et de candidates – dont la pleine utilisation des potentiels servirait au mieux les intérêts bien compris de l'Organisation.

Le Syndicat est, ma foi, perplexe et préoccupé devant les réticences que continue d'afficher l'administration vis-à-vis des PDP.

Alors que le document PFA/18 énumère fort justement les multiples avantages désormais avérés de cette approche qui a fait l'objet d'une première évaluation indépendante, il s'appuie sur la longueur prétendue du processus – en oubliant de dire que la phase la plus longue, et de loin, fut celle de la conception du pilote – et sur un coût dont on ne nous dit rien, pour laisser prévoir un possible abandon d'une initiative qui bénéficie pourtant de l'adhésion d'ensemble du personnel.

Si cette orientation devait être confirmée – et le fait que malgré nos demandes répétées l'administration n'ait toujours pas désigné ses représentants pour que s'instaure un véritable dialogue au sein du Conseil paritaire de la formation pourtant formellement créé en août 2001 –, la déception et la démotivation du personnel seraient évidemment à l'aune des espoirs suscités par les PDP et leur mise en place pilote dans un secteur du siège et une région du terrain.

Le temps me manque pour aborder d'autres questions qui, pourtant, mériteraient d'être discutées par votre commission – et le seront peut-être au fil des interventions qui suivront.

Il s'agit par exemple:

- de l'imbroglio qui semble continuer de prévaloir en matière de reconnaissance des droits des *couples non mariés*, pour lesquels le BIT continue décidément de naviguer entre l'avant et l'arrière-garde;
- des débats relatifs au fonctionnement de notre *Caisse des pensions*, où la réaction du Comité permanent aux tentatives d'ingérence de l'Assemblée générale des Nations Unies n'a certes pas été «informelle» comme tente – pour quelle raison? – de le faire accroire le document PFA/19;
- de la *mobilité* dont demeurerait exclus aussi bien les personnels locaux que nos collègues du Centre de Turin, en vertu d'a priori datant, à notre avis, d'un âge où l'on manquait parfois d'imagination créatrice;
- de l'emploi des *personnes handicapées* au BIT, pour lequel des progrès raisonnables ont été accomplis ces derniers mois;
- du traitement des questions de *sécurité et santé au travail*, domaine dans lequel des relations de confiance constructive se développent entre le Syndicat et l'administration à tous les niveaux de responsabilité;
- de la *perspective de carrière des femmes*, 60 pour cent selon le document PFA/16 dans les grades inférieurs des professionnels – on ne vous dit rien des services généraux – et qui risquent d'être les premières victimes de ce que le document PFA/18 appelle pudiquement «*maîtriser le phénomène de surclassement et revenir à une structure des grades équilibrée, rationnelle et justifiée*», un autre motif de préoccupation pour le personnel – auquel s'ajoutent les tentatives de la Commission de la fonction publique internationale d'imposer un abandon substantiel

de la notion fondamentale de rémunération fondée sur le grade et l'ancienneté, au profit de variations basées sur un mérite dont les modalités d'évaluation restent à définir.

Mais l'essentiel, je crois, vous a été communiqué: le personnel du BIT, de tout le BIT, est inquiet pour son emploi et pour son avenir. Il attend autre chose en réponse que des promesses renouvelées. Il attend des actes, des engagements rapidement pris et ponctuellement tenus.

Le personnel est fier de travailler pour le Bureau international du Travail, qui est l'agence de pointe pour la défense et la promotion des droits au travail. Il est donc légitime que ce personnel s'attende à ce que ces mêmes droits, principes et valeurs président à leurs propres conditions de travail et d'emploi.

Je sais que le Directeur général le sait, et suis persuadé qu'il souhaitera donner les instructions nécessaires pour que la situation se rassérène. C'est dans cet espoir que je vous remercie pour votre patiente attention.