



## 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 Syndicat du personnel .....	1
II. Composition et structure du personnel.....	1
III. Amendements au Statut du personnel .....	2
IV. Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale .....	3
V. Questions relatives aux pensions .....	3
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	3
b) Rapport du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux .....	3
VI. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT .....	4
a) Statut du Tribunal .....	4
b) Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par l'Organisation internationale pour le développement des pêches en Europe orientale et centrale (EUROFISH) .....	5
c) Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par le Centre technique de coopération agricole et rurale ACP-UE (CTA).....	5
d) Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par le Bureau international des poids et mesures (BIPM) .....	5

	<i>Page</i>
VII. Autres questions de personnel.....	6
a) Sûreté et sécurité du personnel du BIT .....	6
b) Traitements et indemnités du personnel de la catégorie des services généraux à Genève .....	7

***Annexes***

I. Déclaration du représentant du Syndicat devant la Commission du programme, du budget et de l'administration (mars 2008) .....	9
II. Projet de résolution concernant l'amendement à l'article V du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail .....	15

## I. Déclaration du représentant du Syndicat du personnel

(Douzième question à l'ordre du jour)

1. La déclaration du représentant du Syndicat du personnel figure dans l'annexe au présent rapport.
2. M. Blondel a fait remarquer qu'il était porte-parole du groupe des travailleurs devant la commission et non délégué en chef du personnel du BIT. Il s'est néanmoins félicité des relations apparemment bonnes qui existent entre le Syndicat du personnel et l'administration. Il a invité le Directeur général à promouvoir le droit syndical dans les institutions internationales et à faire comprendre que les organisations syndicales doivent pouvoir débattre et représenter les intérêts individuels et collectifs des salariés.

## II. Composition et structure du personnel

(Treizième question à l'ordre du jour)

3. La commission était saisie pour information d'un document <sup>1</sup> sur la composition et la structure du personnel.
4. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a rappelé que ce document important était soumis pour information. Les travailleurs se félicitent de la progression en faveur de l'égalité entre hommes et femmes au sein du personnel et demandent au Bureau de redoubler d'efforts afin que le ralentissement actuellement constaté reste ponctuel. Ils s'inquiètent du recrutement sur des postes déclassés qui risque de bousculer la structure hiérarchique du Bureau. De même, la tendance à une augmentation du recrutement financé par des fonds extrabudgétaires est préoccupante et devrait être enrayerée. Enfin, il serait souhaitable de disposer de davantage d'informations sur la mobilité du personnel, notamment entre le siège et le terrain.
5. M. Barde, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, a une nouvelle fois regretté le peu de personnes provenant du monde de l'entreprise engagées au BIT, situation préoccupante dans une organisation qui s'occupe du monde du travail. Il a remercié le Bureau pour les nouveaux tableaux présentant les postes en concours, mais a demandé combien de postes vacants existaient encore sans être en concours.
6. Le représentant du gouvernement du Japon a constaté avec satisfaction que le nombre de postes P5 diminue régulièrement depuis la fin de 2005. Considérant que, pour réduire les dépenses de personnel, la structure hiérarchique du personnel des services généraux doit elle aussi être équilibrée, il déplore le fait que le document ne contienne pas davantage d'information sur cette catégorie de personnel. Il espère que la situation continuera de s'améliorer et attend le rapport annuel sur la stratégie en matière de ressources humaines, qui sera présenté au Conseil d'administration en novembre 2008.
7. Le représentant du gouvernement de la Jordanie, s'exprimant au nom du groupe des Etats arabes, déplore que seuls cinq des 11 Etats Membres arabes soient représentés dans la catégorie des services organiques, avec un total de six postes seulement. La situation ne s'est donc pas améliorée malgré des demandes réitérées, et le Bureau est prié de prendre

<sup>1</sup> Document GB.301/PFA/13.

des mesures pour la redresser. L'orateur a rappelé que son gouvernement était prêt à s'entretenir de cette question avec le Bureau et à coopérer avec lui pour la résoudre.

8. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a pris acte des améliorations apportées au document. Cependant, il a estimé que deux colonnes supplémentaires seraient utiles dans le tableau III – l'une indiquant la fourchette souhaitable pour chaque pays et l'autre le nombre réel de personnes employées. En outre, il a attiré l'attention sur le fait que 12 des nouvelles recrues proviennent de pays surreprésentés (environ 30 pour cent) et demandé une explication à ce sujet.
9. Le représentant du gouvernement du Venezuela a demandé les mêmes informations supplémentaires que le représentant de la Fédération de Russie. Il a cependant constaté que le personnel compte quatre ressortissants vénézuéliens, deux hommes et deux femmes, soit un parfait équilibre entre les sexes.
10. La directrice du Département du développement des ressources humaines, M<sup>me</sup> Strachan, a déclaré que le Bureau a pris bonne note de toutes les observations formulées. A propos des demandes et préoccupations précises qui ont été exprimées, elle a répondu que le Bureau se préoccupe lui aussi de la représentation des Etats arabes. Elle a fait observer qu'un fonctionnaire de l'Arabie saoudite a été recruté l'année dernière mais reconnu que des efforts supplémentaires sont nécessaires. Le Bureau continuera à collaborer étroitement avec la région et organisera prochainement une série de recrutements ciblés. Quant au récent recrutement de personnes provenant de pays surreprésentés, plusieurs raisons peuvent l'expliquer, par exemple le passage d'un poste financé par des ressources extrabudgétaires à un poste relevant du budget ordinaire, ou des exigences linguistiques particulières.

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

11. La commission était saisie d'un document <sup>2</sup> proposant d'apporter au Statut du personnel des amendements concernant les obligations de soutien de famille. Le point appelant une décision figure au paragraphe 6.
12. Le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs se sont déclarés favorables à l'amendement proposé.
13. La représentante du gouvernement des Etats-Unis a indiqué que son gouvernement n'avait aucune objection à formuler sur le point appelant une décision et qu'il serait utile que les membres de la commission puissent consulter le Statut du personnel et les circulaires administratives sur le site public de l'OIT.
14. *La commission a recommandé que le Conseil d'administration approuve l'amendement proposé au Statut du personnel, tel qu'énoncé au paragraphe 5 du document.*

<sup>2</sup> Document GB.301/PFA/14.

---

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

15. La commission était saisie d'un document <sup>3</sup> relatif aux décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale. Le point appelant une décision figure au paragraphe 9.
16. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, s'est félicité de l'incitation à l'étude des langues dans le système des Nations Unies, et notamment au BIT, et a formé le vœu que le multilinguisme ne se perde pas au Bureau.
17. M. Barde, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, a fait siens les commentaires de M. Blondel et a approuvé le point appelant une décision.
18. *La commission a recommandé que le Conseil d'administration prenne note des initiatives prises par le Directeur général pour donner effet aux mesures adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies.*

#### **V. Questions relatives aux pensions** (Dix-septième question à l'ordre du jour)

- a) **Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies**
- b) **Rapport du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux**

19. La commission était saisie pour information de deux documents <sup>4</sup> qui portent sur des questions relatives aux pensions.
20. La commission a pris note de l'information fournie.

<sup>3</sup> Document GB.301/PFA/16.

<sup>4</sup> Documents GB.301/PFA/17/1 et GB.301/PFA/17/2.

## **VI. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT**

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

### **a) Statut du Tribunal**

21. La commission était saisie d'un document<sup>5</sup> avec proposition d'amender l'article V du Statut du tribunal. Cet amendement vise à préciser que la décision d'organiser une procédure orale est à la discrétion du tribunal.
22. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a souhaité revenir sur la question du droit de saisine du Tribunal par les syndicats et associations du personnel de la fonction publique internationale. Il a rappelé qu'en 2005 un amendement reflétant cette idée n'a pas encore été accepté par la commission et a proposé que le Bureau prépare pour la session de novembre 2008 un document incluant le texte de l'amendement au Statut du personnel permettant de résoudre ce problème.
23. En ce qui concerne l'amendement soumis à cette session, il a rappelé que la question avait été présentée à cette commission<sup>6</sup> et a proposé de remplacer le texte de l'amendement par le texte suivant: «Le Tribunal peut, s'il en décide ainsi, accepter ou refuser une procédure orale à la demande de l'une des parties. Son refus sera motivé.»
24. M. Barde, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, souhaitait avoir le texte de la proposition par écrit.
25. La représentante du gouvernement des Etats-Unis a demandé que les gouvernements soient associés au processus de consultation sur le texte proposé.
26. La présidence a suspendu la discussion de cette question pour que le texte de l'amendement proposé par le groupe des travailleurs soit distribué.
27. Suite à des consultations ultérieures, le Président a annoncé un texte révisé pour amender l'article V du Statut du Tribunal qui se lit comme suit: «Le Tribunal peut, s'il en décide ainsi, accepter ou refuser d'organiser une procédure orale y compris à la demande d'une des parties.»
28. M. Barde, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, a approuvé le nouveau texte et le point pour décision.
29. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a approuvé aussi le point pour décision. La proposition de son groupe de créer une obligation pour le Tribunal de motiver le refus d'une procédure orale a été retirée afin de préserver clairement l'autorité du Tribunal. Concernant une autre question, il a demandé que l'agenda de la Commission en novembre 2008 contienne un point permettant la discussion sur la proposition de donner aux syndicats du personnel la possibilité de saisir le Tribunal, sur la base du document GB.294/PFA/18/1.
30. *A la lumière de ce qui précède, la commission recommande au Conseil d'administration d'approuver le projet de résolution, figurant à l'annexe II,*

<sup>5</sup> Document GB.301/PFA/18/1.

<sup>6</sup> Documents GB.286/PFA/17/2 et GB.292/PFA/20/2.

---

*concernant l'amendement à l'article V du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail devant être soumis pour décision à la Conférence internationale du Travail à sa 97<sup>e</sup> session (mai-juin 2008).*

**b) Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par l'Organisation internationale pour le développement des pêches en Europe orientale et centrale (EUROFISH)**

31. La commission était saisie d'un document <sup>7</sup> sur la reconnaissance de la compétence du Tribunal par l'Organisation internationale pour le développement des pêches en Europe orientale et centrale (EUROFISH).
32. Les groupes des employeurs et des travailleurs se sont ralliés au point pour décision.
33. *La commission recommande au Conseil d'administration d'approuver la reconnaissance de la compétence du Tribunal par l'Organisation internationale pour le développement des pêches en Europe orientale et centrale (EUROFISH), avec effet à compter de la date de cette approbation.*

**c) Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par le Centre technique de coopération agricole et rurale ACP-UE (CTA)**

34. La commission était saisie d'un document <sup>8</sup> sur la reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Centre technique de coopération agricole et rurale ACP-UE (CTA).
35. Les groupes des employeurs et des travailleurs se sont ralliés au point pour décision.
36. *La commission recommande au Conseil d'administration d'approuver la reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Centre technique de coopération agricole et rurale ACP-UE (CTA), avec effet à compter de la date de cette approbation.*

**d) Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par le Bureau international des poids et mesures (BIPM)**

37. La commission était saisie d'un document <sup>9</sup> sur la reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Bureau international des poids et mesures (BIPM).
38. Les groupes des employeurs et des travailleurs se sont ralliés au point pour décision.

<sup>7</sup> Document GB.301/PFA/18/2.

<sup>8</sup> Document GB.301/PFA/18/3.

<sup>9</sup> Document GB.301/PFA/18/4.

*39. La commission recommande au Conseil d'administration d'approuver la reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Bureau international des poids et mesures (BIPM), avec effet à compter de la date de cette approbation.*

## **VII. Autres questions de personnel** (Dix-neuvième question à l'ordre du jour)

### **a) Sûreté et sécurité du personnel du BIT**

40. La commission était saisie pour information d'un document <sup>10</sup> sur la sûreté et la sécurité du personnel du BIT.
41. M. Barde, au nom du groupe des employeurs, a insisté sur le fait qu'il s'agit d'un attentat terroriste. Il a adressé ses condoléances à la famille de M. Hanniche ainsi qu'aux collègues algériens présents dans la salle et a assuré de son soutien toutes les familles touchées par cet attentat. Il a invité le Bureau à mettre en place, en liaison avec l'Organisation des Nations Unies, les mesures nécessaires pour assurer la sécurité du personnel et à poursuivre ses travaux sans céder aux menaces.
42. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a fait part de l'émotion de son groupe devant cet attentat qu'il a lui aussi qualifié de terroriste. Les fonctionnaires des organisations internationales sont parfois dans des situations de crise et il importe de trouver les moyens de prévenir de tels drames; néanmoins, il faut offrir une sécurité sans aliénéation. Revenant sur un point soulevé par le représentant du personnel, l'intervenant a insisté sur le fait que, en matière de sécurité, il ne doit y avoir aucune différence entre les fonctionnaires internationaux et le personnel recruté au niveau local. La protection doit être la même pour tous, marquant ainsi la solidarité entre salariés.
43. Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, a présenté les condoléances de celui-ci aux familles endeuillées. Il s'est déclaré satisfait de la façon dont le Bureau fait face à la crise, et en particulier de l'esprit de collaboration dont il a fait preuve avec le Syndicat du personnel du BIT. En outre, il a invité instamment le Bureau à traiter les questions de sécurité de la même manière pour tous les membres de son personnel, indépendamment de la catégorie à laquelle ils appartiennent.
44. Le représentant du gouvernement de l'Algérie a remercié le Directeur général et l'ensemble des participants de leurs condoléances. Il a rappelé que le Conseil de sécurité des Nations Unies a vigoureusement condamné l'attentat d'Alger. Il estime que dans son document le Bureau, à la commission, aurait dû utiliser l'expression d'«activités terroristes» plutôt que de rendre compte des événements d'une manière neutre. Il est convaincu que le changement de statut du bureau de l'OIT et de son personnel à Alger devrait être des plus provisoires pour ne pas donner une fausse impression.

<sup>10</sup> Document GB.301/PFA/19/1.

**b) Traitements et indemnités du personnel  
de la catégorie des services généraux à Genève**

45. La commission était saisie pour information d'un document <sup>11</sup> sur les traitements et indemnités du personnel de la catégorie des services généraux à Genève.

46. La commission a pris note de ce document.

Genève, le 18 mars 2008.

*Points appelant une décision:* paragraphe 14;  
paragraphe 18;  
paragraphe 30;  
paragraphe 33;  
paragraphe 36;  
paragraphe 39.

<sup>11</sup> Document GB.301/PFA/19/2.

## Annexe I

### **Déclaration du représentant du Syndicat devant la Commission du programme, du budget et de l'administration (mars 2008)**

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration, chers collègues et vous tous qui êtes présents aujourd'hui.

Un jour, une femme avisée m'a dit: «Je sais ce que je sais mais je suis assez intelligente pour savoir qu'il y a beaucoup de choses que je ne sais pas.».

Encore relativement «nouveau» au BIT, quand j'ai été élu président du Syndicat du BIT je me suis vite rendu compte que je ne connaissais pas une grande partie de l'histoire des relations professionnelles au BIT. Je me suis donc efforcé, après m'être entretenu avec des collègues plus âgés et d'anciens fonctionnaires, de consulter les archives du Syndicat et de lire les numéros précédents du magazine Union afin de mieux comprendre l'histoire du Syndicat qui, dans deux ans, fêtera son 90<sup>e</sup> anniversaire.

Ainsi, j'y ai trouvé de nombreuses déclarations de présidents du Conseil d'administration. Ce qui m'a le plus surpris a été le fait que beaucoup des difficultés que le Syndicat connaît aujourd'hui sont analogues à celles auxquelles nos prédécesseurs ont été confrontés.

Je ne répéterai pas aujourd'hui les déclarations précédentes d'autres présidents. Je préfère centrer mon allocution sur cinq questions prioritaires qui permettront, je l'espère, aux membres de la commission, par leurs délibérations et décisions, d'aider le BIT et son personnel. En tant que syndicat et en collaboration avec l'administration, nous agissons notamment dans ces cinq domaines dans le souci de parvenir à des résultats. Plusieurs questions sont directement liées à des documents qui vous ont été soumis pour examen.

#### **1. *Sûreté et sécurité sur le terrain*** *(GB.301/PFA/19/1)*

Avant tout, la première préoccupation du Syndicat est sans aucun doute la sûreté et la sécurité des collègues sur le terrain.

Au cours des événements terribles du 11 décembre 2007, le BIT a perdu un collègue apprécié, M. Abderahim Hanniche, et deux autres ont dû être hospitalisés en raison de leurs blessures. Je dois dire que l'ensemble du personnel qui était présent au moment de l'attentat a été gravement affecté. Tous n'ont pas demandé à ce moment-là une aide médicale ou d'un autre type mais, très vraisemblablement, elle sera nécessaire à l'avenir et les besoins à plus long terme de ces collègues sont dûment pris en compte actuellement.

Je souhaite ici rendre hommage à tous ceux qui ont pris contact avec notre personnel et leurs familles au lendemain de l'attentat à Alger.

Je dois tout d'abord exprimer ma gratitude à l'Unité de gestion des incidents critiques du Département de la sûreté et de la sécurité pour l'aide qu'elle a apportée. Cette unité a dépêché immédiatement deux conseillers très qualifiés qui sont restés sur place plusieurs semaines. Il est essentiel d'apporter des soins psychologiques aux survivants de ce type d'actes de violence. Voilà un exemple concret de l'utilité pour nos fonctionnaires en cas de besoin des ressources que vous approuvez aux fins du Système de gestion de la sécurité des organismes des Nations Unies.

Je souhaite aussi remercier nos collègues sur le terrain pour leur contribution exceptionnelle dans ces circonstances pénibles. Le fonctionnaire responsable du bureau de l'OIT à Alger a pris les devants et, aussitôt après l'attentat, a apporté une aide vitale sur place au gardien de sécurité et au personnel de secours. Avec le représentant envoyé par le Directeur général, il a réconforté la famille de Rahim, rendu visite aux membres du personnel qui étaient hospitalisés et fourni des informations et une assistance essentielles à toutes les personnes concernées. HRD, le bureau régional et CABINET ont tous contribué ensuite à la gestion de la crise.

En ces temps difficiles, nous jouissons d'une excellente relation de travail avec l'administration. Les désagréments de la vie quotidienne sont vite réglés et des informations utiles à tous les fonctionnaires concernés sont échangées tous les jours.

Comme l'attentat d'Alger l'a montré, les Nations Unies sont devenues une cible. Par conséquent, nos effectifs sont en situation de risque non seulement en raison de leur lieu de résidence et en ce qui concerne leurs biens, mais aussi parce qu'ils ont répondu à l'appel et qu'ils se sont engagés à défendre les idéaux et principes des Nations Unies.

Pour les questions d'action, le personnel du BIT est représenté par notre fédération internationale dans le Réseau interorganisations pour la gestion des mesures de sécurité. Nous avons pris l'engagement de renforcer cette présence et nous recherchons les moyens de soumettre des recommandations visant à renforcer la sûreté et la sécurité du personnel dans l'ensemble du système des Nations Unies. A cet égard, la question importante qui se pose pour le Syndicat est celle de savoir ce qu'il en est des effectifs recrutés à l'échelle locale en période de crise.

Ni les bombes ni les balles ne font de distinction entre les effectifs recrutés à l'échelle locale et ceux recrutés à l'échelle internationale. En situation de crise, les mécanismes de sûreté et de sécurité ne doivent pas non plus établir de distinction à cet égard. Bien sûr, l'amélioration des prestations visant les effectifs à l'échelle nationale a de lourdes conséquences en matière de ressources. Mais il est important, alors que le système global de sûreté et de sécurité sera réexaminé par le Secrétaire général, de combler les écarts et de traiter de la même façon les effectifs locaux et le personnel recruté à l'échelle internationale.

L'élément essentiel de la sécurité du personnel est la formation. Nous nous félicitons que les représentants du Syndicat soient systématiquement invités à toutes les sessions de formation organisées dans les régions et au siège. Des sessions visant spécifiquement les représentants du personnel, conjointement avec les réunions régionales du Syndicat du personnel, sont en cours de préparation.

Nous nous félicitons aussi que les projets de coopération technique soient mentionnés dans le document que le Bureau a soumis à la commission. La question de l'inobservation des Normes minimales de sécurité opérationnelles dans «plusieurs» bureaux de projets a aussi été portée à l'attention du Syndicat. Combien de nos bureaux de projets respectent pleinement ces normes? Combien respectent les Normes minimales de sécurité, y compris les normes de sécurité en cas d'incendie? Nous estimons que tous les bureaux de l'OIT devraient observer ces normes afin que les effectifs qui assurent des services le fassent dans des conditions aussi sûres que possible.

Nous souhaiterions aussi qu'il y ait un système pour s'occuper des problèmes qui peuvent se poser lorsqu'un bureau doit être temporairement transféré ou fermé, pour des raisons de sécurité ou pour d'autres motifs. Ce système pourrait prévoir la mise en œuvre d'un «programme social» – selon des critères négociés préalablement et non au cas par cas – lorsque le BIT est confronté à une crise, afin de gérer le processus de transfert, qui est en soi difficile et éprouvant, de façon aussi ordonnée que possible.

## 2. Réexamen de la structure extérieure de l'OIT (GB.301/PFA/4)

La deuxième question que je souhaiterais soulever est celle du réexamen de la structure extérieure de l'OIT (GB.301/PFA/4). Là aussi, je ne veux pas consacrer trop de temps aux aspects théoriques de la question. Je préfère au contraire me concentrer sur la forme des consultations et sur les incidences concrètes à l'avenir de la proposition de restructuration des effectifs du BIT.

Le Syndicat, ici à Genève, a pu communiquer aux consultants ses vues sur le réexamen de la structure extérieure. Pendant cet entretien, nous les avons encouragés à consulter aussi nos représentants dans les bureaux extérieurs, où ils devaient se rendre, et avons proposé d'organiser si nécessaire des réunions à cette fin.

Malheureusement, selon les informations que nous avons reçues de notre structure de représentation sur le terrain, le plus souvent ces entretiens n'ont pas eu lieu. Les quelques personnes qui ont pu rencontrer les consultants nous ont signalé que les réunions n'avaient pas été prévues initialement dans le cadre de la mission, que le personnel avait dû participer à ces réunions avec la direction, ou que les réunions avaient été extrêmement brèves. Il est regrettable que, dans la grande majorité des cas, les consultants n'aient pas été en mesure de recueillir les vues des représentants locaux du Syndicat, lesquelles constituent une source essentielle d'information pour analyser la structure et le fonctionnement des bureaux extérieurs de l'OIT.

Le Syndicat a contacté ses représentants régionaux, dont les suggestions ont été rassemblées dans un document qui souligne les principales préoccupations du Syndicat au sujet d'une réforme de la structure extérieure. Les principales questions qui ont été soulevées sont entre autres les suivantes:

- 1) *Préserver* la sécurité de l'emploi dans tous les bureaux, et dispenser aux effectifs en poste la formation nécessaire pour de nouvelles fonctions, en se souciant tout particulièrement des effectifs recrutés à l'échelle locale.
- 2) *Améliorer* l'utilisation des contrats de travail au Bureau, et ne pas accroître l'emploi précaire.
- 3) *Rechercher* les possibilités de formation, d'évolution des carrières et de mobilité des effectifs des services généraux et des fonctionnaires nationaux, en particulier dans les cas où le statut des bureaux de l'OIT pourrait changer.
- 4) *Promouvoir* l'égalité de traitement entre les effectifs affectés à la coopération technique et le personnel relevant du budget ordinaire, en commençant par les questions de recrutement.
- 5) *Accroître* la responsabilisation des supérieurs hiérarchiques et des responsables d'unités techniques en définissant clairement les responsabilités.
- 6) *Consulter* les représentants du Syndicat à tous les niveaux pendant le réexamen de la structure extérieure.
- 7) *Dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies* qui est ressentie partout sur le terrain, l'OIT doit promouvoir l'harmonisation à la hausse, et non à la baisse, des conditions de travail.

Le Syndicat est favorable à une présence de l'OIT plus efficace et, si nécessaire, plus souple. Toutefois, nous devons veiller à ce que cela ne compromette pas la sécurité et la performance des effectifs. Par exemple, le recrutement d'une équipe de coordonnateurs nationaux qui, selon le document, peut être «décidé ou interrompu en fonction des besoins» ne devrait pas avoir lieu avant que le Syndicat n'ait analysé pleinement la situation de l'équipe en place de coordonnateurs nationaux et les problèmes auxquels elle est confrontée.

La mention qui est faite d'un accroissement de la proportion des effectifs des services organiques par rapport à ceux des services généraux est aussi préoccupante. Selon les chiffres du Syndicat, alors que le nombre total des effectifs des services organiques reste relativement stable depuis 1998, nous avons déjà constaté une baisse de 16 pour cent des effectifs des services généraux, cette baisse sur le terrain étant à peine inférieure à celle enregistrée au siège.

Affirmer qu'une baisse de la proportion des effectifs des services généraux par rapport aux effectifs des services organiques est «souhaitable» en soi, sans procéder à une analyse approfondie des besoins et des ressources disponibles dans un bureau donné, ne convient pas au personnel des services généraux, lequel considère que son travail est dévalué et que ses perspectives de carrière sont limitées. Cela ne convient pas non plus aux effectifs des services organiques: beaucoup d'entre eux travaillent au maximum de leurs capacités et dépendent de l'aide professionnelle de leurs collègues des services généraux pour s'acquitter de leur tâche. Cela ne convient pas non plus aux supérieurs hiérarchiques qui sont forcés de diminuer les effectifs et de compter sur les collègues restants pour effectuer le surplus de travail.

Le Syndicat s'est félicité d'avoir pu examiner préalablement le document en question avec des représentants de CABINET et de HRD. Nous espérons sincèrement que cet échange sera le début d'un dialogue constant entre le Syndicat – y compris ses représentants sur le terrain – et l'administration. Beaucoup reste à faire pour examiner et discuter les mesures concrètes proposées dans le document du Bureau, et pour procéder à des consultations à ce sujet. Nous espérons que les directives concernant la gestion des processus de changement et de restructuration, qui ont été établies après des mois de négociation, seront appliquées à bon escient à cet égard et, quoi qu'il en soit, lorsque nous sommes confrontés à une restructuration.

### **3. Tribunal administratif de l'OIT**

A propos du document dont vous êtes saisis sur le Statut du Tribunal administratif de l'OIT, qui porte notamment sur l'organisation de procédures orales, le Syndicat attire votre attention sur le fait que l'amendement proposé, comme le document du Bureau l'indique justement, s'inscrit dans un vaste débat sur la nécessité de réformer et de moderniser le Tribunal.

Il s'agit d'envisager la possibilité pour les syndicats et associations de personnel de saisir directement le Tribunal, comme c'est le cas depuis des années dans la majorité des Etats Membres, chaque fois que nous nous heurtons à une remise en question de nos droits syndicaux.

Ce principe, qui a déjà été négocié avec l'administration et approuvé, est repris dans une clause de l'Accord collectif sur la prévention et le règlement des différends. Cette clause pourra entrer en vigueur lorsque vous aurez approuvé l'amendement proposé en mars 2005 (GB.292/PFA/20/2) et lorsque la Conférence l'aura adopté.

Vous représentez les principaux acteurs mondiaux des relations professionnelles et, en cette qualité, vous avez la possibilité de résoudre ce problème. Si vous décidez de ne pas le faire aujourd'hui, vous pourriez peut-être demander que vous soit présenté un document sur la question lors de votre prochaine session.

Nous comptons sur votre appui pour permettre la pleine application de l'une des rares conventions collectives qui existent dans la fonction publique internationale.

### **4. Recrutement et sélection/RAPS**

Bien que vous ne soyez saisis d'aucun document particulier sur la question du recrutement et de la sélection ni du Système de recrutement, d'affectation et de placement

du personnel (RAPS), il s'agit d'une question brûlante pour le personnel du BIT, et bien sûr pour son Syndicat.

Au départ, le RAPS a été présenté comme un moyen de simplifier les procédures de recrutement et de placement dans le souci de répondre aux besoins de personnel de l'Organisation tout en aidant les fonctionnaires à équilibrer leur vie professionnelle et familiale. Il s'agissait – et il s'agit toujours – de faciliter la planification des successions, la gestion des talents et l'organisation des carrières, ainsi que de permettre une prospection efficace réalisée en temps opportun.

Pour le Syndicat, la priorité est de veiller à ce que le nouveau système confère davantage de transparence et d'impartialité au processus de recrutement et de sélection. C'est pourquoi il a renégocié avec l'administration l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs. Nous avons signé un accord-cadre l'année dernière et travaillons actuellement sur les procédures détaillées, que nous espérons avoir arrêtées avant la prochaine session du Conseil d'administration.

Quant au RAPS lui-même, le Syndicat du personnel a exprimé au début de l'année son inquiétude sur plusieurs points. Je tiens à souligner ici que ces causes d'inquiétude semblent avoir été largement prises en compte par nos collègues de HRD. Nous espérons avoir l'occasion, comme nous l'avons demandé, de réexaminer le processus dans son ensemble avec HRD, à l'issue du premier exercice.

Pour l'avenir, il serait probablement très intéressant et très utile qu'un représentant du personnel soit directement associé à la mise en œuvre de la nouvelle stratégie des ressources humaines. Par exemple, la présence d'un représentant du personnel lors de l'analyse des effectifs qui a lieu entre HRD et la direction avant le lancement du RAPS inciterait peut-être le personnel à adhérer plus volontiers au processus, serait un gage de transparence et permettrait peut-être au Bureau de remédier à certains statuts précaires.

## **5. Conseiller juridique du Syndicat du personnel**

Dans son travail sur toutes les questions que je viens d'évoquer – et sur beaucoup d'autres – notre comité s'appuie sur un secrétariat dévoué et extrêmement compétent, et en particulier sur notre conseiller juridique.

Bien que, au début de mon intervention, j'ai annoncé que je ne répéterai pas ce qu'ont dit les précédents présidents du Syndicat, j'implore maintenant votre indulgence car je vais vous parler d'un problème déjà évoqué par mes trois prédécesseurs immédiats mais qui, en quatre ans, n'a toujours pas été résolu.

Pour cela, il faut que je revienne à nouveau sur l'histoire du dialogue social au sein du Bureau. Certes, les relations du Syndicat avec l'administration ont connu des hauts et des bas, mais c'est dans la nature même des relations professionnelles.

Par chance, et je suis très heureux de pouvoir vous le dire, le dialogue avec l'administration du BIT reste bien vivant. Nous ne sommes pas toujours d'accord sur tout mais nous résolvons nos divergences d'opinion en respectant les règles. D'ailleurs, il a fallu attendre l'actuel Directeur général pour que certaines règles de négociation collective soient établies au Bureau.

Nous avons donc maintenant envers nos membres et envers l'ensemble du personnel du BIT l'obligation de défendre notre droit de négocier collectivement. Le Syndicat du personnel du BIT a engagé un conseiller juridique en 2003. A cette époque, ses avis au Comité du Syndicat du personnel ont porté sur la question de la négociation collective ou sur l'orientation de l'action syndicale, et il a participé à la gestion des revendications dans le cadre de l'Unité de soutien légal du Syndicat.

Ce que nous demandons, c'est un contrat d'emploi régulier et officiel du BIT pour notre conseiller juridique.

Un tel contrat est nécessaire parce que, étant dans la fonction publique internationale, nous ne pouvons placer le Syndicat sur la juridiction d'un Etat Membre. Ce fait a été confirmé dans un récent jugement du Tribunal administratif de l'OIT, selon lequel: «Dans de nombreux pays, d'autres formalités sont exigées, y compris parfois un enregistrement conforme à la législation nationale pertinente. Ces dispositions législatives ne peuvent s'appliquer à une association ou à un syndicat du personnel dont les membres ne peuvent être que des fonctionnaires internationaux.».

Le cadre juridique dans lequel s'inscrivent la relation d'emploi et les relations professionnelles au sein du BIT est déterminé par les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, les décisions de la Commission de la fonction publique internationale et du Conseil d'administration, le Statut du personnel, les conventions collectives et la jurisprudence du Tribunal.

Compte tenu de la singularité de cette situation:

- à l'exception du conseiller juridique, le Syndicat engage depuis quarante ans le personnel de son propre secrétariat avec des contrats du BIT;
- dans toute la fonction publique internationale, de nombreux autres syndicats, associations et fédérations utilisent également les contrats de leurs institutions pour leur personnel;
- le BIT a autorisé des entités indépendantes à exercer leurs activités en son sein et à engager leur personnel au moyen de ses contrats.

Aujourd'hui, du fait même de cette situation très particulière, le Syndicat doit pouvoir engager du personnel en vertu d'un contrat d'emploi juridiquement reconnu au sein de la fonction publique internationale, via l'Organisation internationale du Travail.

Soyons clair: le Syndicat ne demande pas au BIT de faire office d'employeur. Il est disposé à négocier avec la direction les obligations qu'il pourrait assumer au nom de son propre personnel.

Le Syndicat conservera son indépendance en finançant le poste de conseiller juridique à l'aide de ses propres fonds, qui proviennent des cotisations de ses membres, conformément aux décisions prises démocratiquement par ses assemblées générales annuelles.

Nous souhaitons sincèrement que ce problème trouve très rapidement une solution.

Je vous remercie de votre attention.

## Annexe II

### **Projet de résolution concernant l'amendement à l'article V du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Consciente qu'il importe de préciser clairement à l'article V du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (ci-après le «Statut») que le Tribunal a compétence pour décider de l'opportunité d'organiser une procédure orale;

Notant que le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail a approuvé le texte du projet d'amendement à l'article V du Statut,

*Adopte* l'amendement à l'article V du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, comme suit:

- Insérer la phrase suivante au début de l'article V: «Le Tribunal peut, s'il en décide ainsi, accepter ou refuser d'organiser une procédure orale, y compris à la demande d'une des parties.»