



## NEUVIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

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

	<i>Page</i>
I. Déclaration du représentant du Syndicat du personnel .....	1
II. Stratégies axées sur les résultats pour 2010-2015: Stratégie en matière de ressources humaines .....	1
III. Amendements au Statut du personnel .....	8
IV. Rapport de la Commission de la fonction publique internationale .....	9
V. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT .....	10
VI. Autres questions de personnel: Caisse de versements spéciaux.....	12

*Annexe*

Déclaration du président du Comité du Syndicat du personnel à la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration du BIT .....	13
--	----

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

1. La déclaration du représentant du Syndicat du personnel figure en annexe au présent rapport.

## **II. Stratégies axées sur les résultats pour 2010-2015: Stratégie en matière de ressources humaines** (Douzième question à l'ordre du jour)

2. La commission était saisie d'un document <sup>1</sup> sur le thème: Stratégie en matière de ressources humaines – Réorientation des ressources humaines.
3. M<sup>me</sup> Viale, directrice du Département du développement des ressources humaines (HRD), présente la stratégie en indiquant qu'elle a été élaborée après analyse des enseignements tirés de l'application des différentes stratégies adoptées dans le domaine ces dix dernières années. La nouvelle stratégie se fonde sur un examen prospectif des besoins du Bureau pour la période 2010-2015 et tient compte du rôle décisif que l'Organisation est appelée à jouer dans la prise en main des grands défis à l'échelon international. La stratégie vise à renforcer le niveau de compétence et la performance des fonctionnaires, les capacités du personnel d'encadrement et les moyens du Bureau en général. Elle s'appuie sur les connaissances, les capacités et l'engagement du personnel et s'inscrit dans la lignée des objectifs fixés par la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et le Pacte mondial pour l'emploi.
4. La stratégie propose de réorienter la gestion des ressources humaines dans quatre domaines principaux comme suit: les capacités et l'aptitude à diriger, la responsabilisation, le travail d'équipe et la collaboration et, enfin, la mise en place d'un cadre de travail favorable. La directrice du Département du développement des ressources humaines note que l'élaboration de la stratégie fait suite à une série de consultations avec les membres du Conseil d'administration, les représentants du Syndicat du personnel et la direction du BIT. La stratégie applique les principes de la gestion axée sur les résultats, et chacun des quatre résultats escomptés est assorti à ce titre d'indicateurs, de cibles et d'étapes à franchir. Les indicateurs permettront de mesurer les progrès vers la réalisation des cibles. Les étapes à franchir pendant les périodes biennales signalent les principales réalisations auxquelles il faudra parvenir au cours des trois périodes biennales à venir. La dernière section de la stratégie énumère les risques et hypothèses qu'il conviendra de prendre en compte lors de la mise en œuvre de la stratégie.
5. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, note que la stratégie révisée en matière de ressources humaines est à l'examen alors que le BIT est confronté à de multiples défis. Comme suite à l'adoption de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, en juin 2008, et de la feuille de route relative à sa mise en œuvre, les mandants se tournent vers le BIT, demandant son assistance et des orientations en lien avec la crise et l'adoption du Pacte mondial pour l'emploi. Le Bureau doit maintenant trouver le complément de ressources dont il a besoin pour pouvoir aider ses mandants et fournir des services consultatifs techniques de haut niveau sur les aspects économiques, sociaux et relatifs au travail. Le BIT est davantage sollicité aussi du fait des travaux du G20, qui le poussent à renforcer son action de sensibilisation à l'échelon international. Il

<sup>1</sup> Document GB.306/PFA/12/2.

faut que le BIT puisse répondre à ces demandes de services spécialisés dans plusieurs domaines essentiels (macroéconomistes, spécialistes des salaires, sécurité sociale, relations professionnelles et normes), et c'est cet objectif qui doit guider la stratégie en matière de ressources humaines pour les six années à venir.

6. L'orateur se félicite de l'opération de recensement des compétences menée à bien en juin 2009, mais indique que la commission devrait être informée plus précisément sur le sujet. Tout en prenant acte des consultations tenues sur la stratégie, il estime que la concertation devrait être renforcée avec tous les participants. Pour les travailleurs, les ambitions affichées par le Bureau en ce qui concerne le recrutement et la fidélisation d'effectifs très qualifiés semblent peu compatibles avec l'augmentation manifeste du personnel temporaire et des emplois précaires. Des conditions d'embauche attractives devront être offertes pour attirer les candidats au profil souhaité. En outre, il convient d'examiner les possibilités de promotion en interne, qui servent également les objectifs de sécurité de l'emploi et de progression de carrière. Ces aspects ne sont pas traités de façon suffisamment approfondie dans la stratégie.
7. Le groupe des travailleurs se demande aussi comment faire pour que la politique de recrutement et de formation reflète les grandes valeurs de l'OIT telles que la liberté syndicale, la négociation collective et les relations professionnelles. L'orateur rappelle à ce titre que l'OIT est mieux placée que toute autre organisation pour diffuser ces principes au sein du système des Nations Unies. La stratégie en matière de ressources humaines ne fait jamais mention d'un «style» particulier au BIT, lacune à laquelle il convient de remédier. En outre, les fonctionnaires nouvellement recrutés devraient passer un certain temps au Centre de Turin pour se familiariser avec les grandes valeurs de l'OIT. Le Centre de Turin doit servir aussi à former le personnel en vue du renforcement des capacités des mandants, conformément aux indications du cadre stratégique pour 2010-2015.
8. Par ailleurs, le document se concentre de façon excessive sur la question du partenariat avec la direction, aux dépens d'une perspective axée sur les besoins du personnel. En outre, il porte principalement sur la catégorie des services organiques et le personnel de direction et ne traite pas suffisamment le cas du personnel d'appui. En ce qui concerne la formation à la gestion, les travailleurs demandent un complément d'information sur les opérations de formation précédentes et les résultats d'un tel renforcement des capacités.
9. En ce qui concerne la mobilité, le groupe estime qu'il faudrait renforcer les efforts visant à améliorer l'organisation des carrières des fonctionnaires en activité et étoffer les possibilités offertes aux agents de la catégorie des services généraux, à majorité féminine.
10. La mise en œuvre du réexamen de la structure extérieure aura des conséquences très lourdes pour le personnel, et la stratégie en matière de ressources humaines doit prendre en compte cet aspect ainsi que d'autres problèmes tels que les changements de lieu d'affectation et la prise en compte des aspirations professionnelles des fonctionnaires. Les coordonnateurs nationaux prévus en ce qui concerne les affectations dans des pays ne devraient être soumis à aucune pression à l'échelon national et relever entièrement et exclusivement du BIT.
11. L'orateur formule ensuite des remarques portant plus particulièrement sur les quatre résultats, indiquant que le premier est plus un moyen qu'un objectif véritable. S'agissant du deuxième, les travailleurs s'interrogent sur les retombées d'un mécanisme révisé de reconnaissance des mérites sur les dispositions actuelles. S'agissant du troisième, et en ce qui concerne les détachements de membres du personnel auprès d'entités du secteur privé, l'orateur demande dans quelle mesure le statut de fonctionnaire international des intéressés en serait affecté. Les travailleurs se félicitent du caractère prioritaire accordé à la sécurité

du personnel en vertu du résultat 4, mais demandent des précisions sur le recours à des mécanismes formels et informels de règlement des conflits.

12. Le groupe des travailleurs n'est pas en mesure à ce stade d'approuver la stratégie en matière de ressources humaines, estimant en effet que le document appelle une révision.
13. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, indique que son groupe soutient les quatre orientations de base de la stratégie. Il regrette toutefois que trop peu d'informations sur les résultats des stratégies passées soient fournies dans le document.
14. Tout en soulignant les efforts fournis par le Bureau pour une cohérence entre ses différentes stratégies, l'orateur indique qu'il aurait été souhaitable que le Bureau présente de façon intégrée ses différentes stratégies de gestion pour la période 2010-2015. Il aurait également été souhaitable que le document fournisse des informations plus détaillées sur les résultats attendus ainsi qu'un plan de mise en œuvre.
15. Pour ce qui est des compétences du personnel du BIT, l'orateur déclare que son niveau doit être une référence au plan international. Tout en appuyant les initiatives de la direction du Bureau en matière de formation, il se demande si le budget réservé à ce secteur sera suffisant pour faire face aux défis et mandats du BIT, s'il sera utilisé uniquement pour des activités de formation.
16. L'intervenant confirme aussi la pertinence des politiques internes dans le domaine des compétences et de la sécurité et la santé mais regrette le manque de précision des informations fournies dans le document. Il souhaite également qu'un objectif de 100 pour cent de respect des normes MOSS soit fixé, au lieu des 95 pour cent cités dans la base de référence.
17. En ce qui concerne l'enquête de satisfaction du personnel prévue en 2010, les employeurs demandent si elle sera réalisée par une entité indépendante, à quelle périodicité elle sera ensuite effectuée et souhaite que ses résultats soient communiqués au Conseil d'administration.
18. Sur les thèmes de la mobilité du personnel et des plans de carrière, l'intervenant souligne que la décentralisation croissante mise en place par le Bureau pose la question de l'alignement des politiques de ressources humaines sur le terrain ainsi que de la gestion axée sur les résultats et des rapports. D'où l'importance d'une politique transparente ainsi que d'une approche claire de la gouvernance dans ce domaine. Le groupe des employeurs est favorable à l'examen de la structure extérieure pour cette raison.
19. Tout en reconnaissant la rigidité du cadre imposé par les Nations Unies dans ce domaine, il déclare également que les propositions relatives à la reconnaissance du mérite du personnel restent vagues malgré l'importance de ces facteurs pour la motivation. Enfin, l'orateur exprime l'inquiétude du groupe des employeurs à propos du retard pris dans la mise en œuvre du système IRIS dans les régions.
20. En conclusion, l'intervenant souhaite que le paragraphe 38 du document, recommandant l'approbation de la stratégie en matière de ressources humaines par le Conseil d'administration, soit amendé en incluant en fin de paragraphe la formulation suivante: «... en tenant compte des opinions exprimées lors de sa discussion». Il souligne également que son groupe reste à la disposition du Bureau pour travailler sur la mise en œuvre de la stratégie.

21. La représentante du gouvernement du Royaume-Uni, s'exprimant au nom du groupe des pays industriels à économie de marché (PIEM), se dit bien consciente que la stratégie en matière de ressources humaines constitue un document d'orientation qui ne doit pas chercher à fixer dans le détail quelles seront les activités des six années à venir dans le domaine. Les PIEM souscrivent à l'objectif global de la stratégie, à savoir la réorientation de la fonction «ressources humaines» et sa mise en conformité avec les objectifs stratégiques de l'OIT et le contenu de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.
22. L'oratrice relève un certain décalage, pour chacun des résultats, entre les indicateurs, les cibles pour 2010-2015 et les étapes à franchir pendant les périodes biennales telles que proposées; elle se dit préoccupée par l'environnement conflictuel évoqué dans le document sur la stratégie et signale qu'il faudra pour surmonter ce problème promouvoir l'introduction d'une nouvelle culture au sein du Bureau. Plus particulièrement, l'oratrice demande des précisions sur l'indicateur 4.2.
23. L'oratrice convient du lien entre la reconnaissance et la récompense des mérites, d'une part, et la performance individuelle et la responsabilisation accrue, de l'autre. Elle souligne à cet égard que la responsabilité de tous les chefs responsables du Bureau est engagée en ce qui concerne l'issue de l'action pour la réalisation des objectifs du Bureau et, par conséquent, la mise en œuvre effective des modifications liées à l'application de la stratégie. Les PIEM demandent un complément d'information sur le nouveau cadre de suivi du comportement professionnel et sur ses conséquences sur la performance globale de l'Organisation.
24. En ce qui concerne l'adhésion du Bureau au processus d'harmonisation des pratiques au sein du système des Nations Unies, aspect mentionné sous le résultat 3 uniquement, les PIEM expriment l'espoir que l'initiative «Unis dans l'action» constituera un cadre global aux fins de la mise en œuvre de la stratégie. L'oratrice demande la présentation d'un rapport sur l'application de la stratégie en matière de ressources humaines pour 2006-2009 à la prochaine session du Conseil d'administration. Les PIEM sont prêts à travailler aux côtés du Bureau pour assurer l'introduction au sein du BIT, dans les meilleurs délais, de pratiques exemplaires en matière de gestion stratégique des ressources humaines.
25. Le représentant du gouvernement de la France s'associe aux propos tenus au nom des PIEM et indique que la stratégie est un pas dans la bonne direction et contribue à répondre aux attentes placées dans l'Organisation. Cependant, avant de présenter une nouvelle stratégie, il est utile de faire le bilan des résultats des précédentes et des enseignements qui en ont été tirés. La gestion axée sur les résultats est un outil important qui doit trouver sa juste application et suppose que chacun assume ses responsabilités. Or la gestion de la performance ne semble pas suffisamment développée ni liée à une cible claire. Du fait du mandat de l'Organisation, le BIT doit montrer l'exemple, au sein du système des Nations Unies, en appliquant les meilleures pratiques en matière de reconnaissance et de récompense des mérites. D'autre part, la stratégie en matière de ressources humaines doit être prévisionnelle, car il faut pouvoir disposer d'une vision prospective des compétences nécessaires. L'orateur se rallie au point appelant une décision tout en demandant des indicateurs plus opérationnels en ce qui concerne la mobilité, la formation et l'amélioration de la collaboration.
26. Le représentant du gouvernement de l'Australie s'associe aux propos tenus au nom des PIEM et indique que la stratégie constitue une étape importante vers l'adoption des meilleures pratiques en matière de gestion des ressources humaines. L'orateur souscrit à la volonté de rendre la fonction «ressources humaines» conforme aux objectifs stratégiques du Bureau et souligne que la correspondance entre les résultats associés à la stratégie en matière de ressources humaines et les indicateurs actuels pourrait être améliorée. En outre,

il conviendrait d'appeler davantage l'attention sur la collaboration au sein du Bureau et de préciser la périodicité des enquêtes auprès des fonctionnaires et le volume des ressources allouées à la prévention et la résolution des conflits.

27. Le représentant du gouvernement du Liban souscrit aux propos tenus au nom du groupe des travailleurs en ce qui concerne la capacité du Bureau d'attirer les effectifs qualifiés et compétents dont il a besoin et souligne en outre, en lien avec la déclaration du représentant du Syndicat du personnel, qu'il faut tenir compte des principes et valeurs du Bureau lors de l'élaboration de la stratégie.
28. Le représentant du gouvernement de l'Argentine souligne que le Bureau doit relever un double défi: assurer l'application de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008 et du Pacte mondial pour l'emploi et assumer le rôle décisif qui lui revient dans les travaux du G20. Ces défis appellent une stratégie ambitieuse et prospective. L'orateur estime qu'il importe au plus au point d'attirer et retenir du personnel de coopération technique qualifié et qu'il faut examiner de plus près la question de la mobilité. Les efforts visant l'harmonisation et l'intégration internes doivent déboucher sur des résultats concrets, bien compris de toutes les parties prenantes. Par ailleurs, la coordination et la coopération au sein du système des Nations Unies jouent un rôle essentiel. L'orateur estime que l'analyse relative au volume et au profil des effectifs nécessaires à l'avenir et la section sur les hypothèses et risques auraient dû être plus approfondies et indique qu'il souscrit au point appelant une décision et espère que la concertation avec le Conseil d'administration se poursuivra au moment de la mise en œuvre de la stratégie.
29. Le représentant de l'Afrique du Sud, prenant la parole au nom du groupe de l'Afrique, soutient un grand nombre des points déjà soulevés. Il convient de prendre très au sérieux les problèmes ayant trait au dialogue avec le personnel si l'on ne veut pas courir le risque de le démotiver. Il est important de revenir dès que possible à la table des négociations. S'agissant du document sur lequel porte la discussion, l'orateur pense qu'il ne contient pas suffisamment d'informations sur les plans de relève du personnel. Il souligne par ailleurs que les recrutements devraient être équitablement répartis entre toutes les régions, ce qui ne semble pas toujours être le cas.
30. Le représentant du gouvernement de l'Inde souligne l'importance des sujets couverts par les quatre résultats et soutient le point appelant une décision. Il ajoute que le Bureau devrait envisager des mesures d'économie dans les procédures et décisions relatives au recrutement et que, pour garantir une représentation adéquate de l'ensemble des régions, le système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS) devrait être assoupli et, enfin, que l'accent devrait être mis sur la formation pour améliorer les interactions avec les mandants tripartites.
31. Le représentant du gouvernement du Japon, prenant la parole au nom du groupe Asie-Pacifique (GASPAC), considère que le document constitue un pas important dans la bonne direction et comporte des objectifs aussi ambitieux que nécessaires. La stratégie contient également des éléments représentant les meilleures pratiques en matière de ressources humaines. Le GASPAC soutient fermement l'objectif stratégique consistant à lier la stratégie en matière de ressources humaines non seulement à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et au Pacte mondial pour l'emploi, mais également aux autres stratégies de gestion. L'orateur soutient le cadre axé sur les résultats, mais estime que certains des indicateurs et étapes ne semblent pas refléter précisément les objectifs stratégiques particuliers qu'ils devaient appuyer.

- 32.** Le GASPAC se félicite des efforts continus du Bureau pour promouvoir la diversité de la composition du personnel et lui demande instamment de continuer à attacher une grande importance à la répartition géographique et de faire un rapport sur la représentation régionale du personnel. A ce propos, les connaissances linguistiques requises dans les avis de vacance de poste devraient être revues. Le GASPAC suggère que les résultats 2, 3 et 4 soient renforcés pour favoriser une mutation culturelle positive de plus grande ampleur. Faisant référence au paragraphe 36 du document, il demande des éclaircissements sur la part du budget consacrée aux services d'appui par rapport à celle allouée à la mise en œuvre des quatre résultats stratégiques.
- 33.** Le représentant du gouvernement du Japon indique que son gouvernement souscrit aux déclarations du groupe des PIEM et du GASPAC, en particulier en ce qui concerne les nationalités sous-représentées. S'agissant du paragraphe 13 du document, il soutient les efforts faits en vue d'une planification efficace de la relève du personnel dans le but de rééquilibrer la structure des grades et demande des données statistiques sur ce point, y compris sur l'évolution de la structure des grades.
- 34.** En réponse aux commentaires et aux questions de la commission, la directrice de HRD indique que la gestion des ressources humaines est un domaine complexe et que tous les commentaires et suggestions de la commission sont les bienvenus et seront pris en compte.
- 35.** Le degré de détail que peut contenir un document offrant une vue d'ensemble de la question comporte certaines limitations. Le Bureau a non seulement effectué une analyse des besoins en ressources humaines pour les six prochaines années, mais également procédé à une évaluation de la stratégie précédente pour en tirer des enseignements. Cette analyse a permis de déterminer les outils qui ont donné des résultats et ceux qui n'ont pas donné satisfaction. A partir de ce constat, il convient de réviser les pratiques du BIT et les outils qu'il utilise afin de mieux servir ses objectifs en matière de ressources humaines. L'étude détaillée des activités que le Bureau doit entreprendre à court terme a déjà commencé.
- 36.** La stratégie en matière de ressources humaines est une stratégie à long terme s'étalant sur six ans. Certains des critères de mesures proposés pour évaluer sa progression et son impact ne sont peut-être pas parfaits, mais ce sont les points de départ reflétés dans les indicateurs de référence. Etant donné le cadre normatif et l'approche globale souhaitée utilisés pour toutes les stratégies axées sur les résultats, les indicateurs et les étapes proposés ont été utilisés à deux fins. Les indicateurs devaient fournir des exemples d'action en matière de ressources humaines à partir desquels le Bureau pouvait mesurer la progression et l'impact de la stratégie. L'oratrice explique que l'intention du Bureau était de fixer des cibles réalistes mais néanmoins ambitieuses sur une période de six ans et d'adapter, de revoir et d'ajuster les indicateurs et les cibles au fur et à mesure de la mise en œuvre de la stratégie. Elle souligne à ce propos l'importance de la poursuite des discussions au sein de la commission.
- 37.** S'agissant du recrutement et de la sélection, la directrice de HRD souligne l'importance qu'il convient d'attacher à la préservation de l'image du BIT en tant qu'excellent employeur tant du point de vue des conditions d'emploi qu'il offre que des valeurs qu'il défend. Ces valeurs sont reflétées dans le cadre de compétences des ressources humaines, et couvrent notamment l'intégrité, la sensibilité en matière de diversité et l'aptitude à travailler en équipe et à collaborer. Elle indique que le Bureau a déjà mis en place plusieurs outils pour mesurer et évaluer la diversité (notamment la diversité nationale et géographique ainsi que d'autres aspects de la diversité), l'expertise et les compétences, mais qu'il devrait attirer du personnel plus jeune et hautement qualifié grâce à la mise en œuvre de procédures de recrutement et de sélection à la fois efficaces et efficientes.

38. S'agissant de la prévention et du règlement des conflits, l'indicateur 4.2 reflète le rapport entre le nombre de conflits du travail pouvant être réglés par le biais de mécanismes amiables et ceux qui ne peuvent être réglés de cette manière, et doivent en dernier ressort l'être dans le cadre de mécanismes de recours contentieux. Le système de prévention et de règlement des différends du BIT privilégie les procédures de règlement à l'amiable – auxquelles sont consacrées plus de ressources – plutôt que les procédures contentieuses. Le bureau de la médiatrice assure une formation sur la prévention et le règlement des conflits, et le système encourage leur règlement par la voie du dialogue et de la négociation. A l'heure actuelle, 80 pour cent des différends sont réglés dans le cadre de procédures amiables et 20 pour cent sont portés devant la Commission consultative paritaire de recours. L'objectif est de limiter à 25 pour cent le nombre de cas réglés par la voie de procédures contentieuses.
39. La prévention et le règlement des conflits représentent moins de 5 pour cent du budget de HRD. Ces ressources sont essentiellement allouées au financement du Bureau de la médiatrice et de la Commission consultative paritaire de recours. Le chiffre de 39 pour cent qui figure dans le document représente le pourcentage de l'ensemble des ressources affectées aux ressources humaines utilisé pour appuyer le résultat 4 (cadre de travail favorable dans le Bureau) qui recouvre non seulement les mécanismes de règlement des différends à l'amiable et contentieux, mais également la sûreté et la sécurité, les services médicaux, la gestion des congés et des prestations familiales.
40. La directrice de HRD convient que l'initiative des Nations Unies «Unis dans l'action» a une application transversale non seulement pour la stratégie en matière de ressources humaines mais également dans la mise en œuvre globale de l'Agenda du travail décent. En ce qui concerne la stratégie en matière de ressources humaines, le partenariat entre l'OIT et le système des Nations Unies relève essentiellement du résultat 3 (collaboration). La stratégie fait également référence à la nécessité de simplifier certaines pratiques en matière de ressources humaines pour les harmoniser avec celles du système des Nations Unies, ainsi qu'à la participation active du BIT aux activités de formation menées à l'échelle du système concernant l'aptitude à diriger et les besoins des équipes de pays des Nations Unies (résultat 1).
41. La directrice de HRD indique que le Bureau a l'intention de continuer à encourager la mobilité du personnel du BIT, en collaboration non seulement avec les autres organisations internationales mais également avec d'autres entités, notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs et le secteur privé, d'une manière qui protège l'indépendance de la fonction publique internationale. En termes de mobilité interne, le Bureau continue à être proactif et encourage la mobilité du personnel entre le siège et les bureaux extérieurs et au sein des lieux d'affectation extérieurs, ainsi que la mobilité fonctionnelle.
42. En ce qui concerne les enquêtes auprès des fonctionnaires, la directrice de HRD indique qu'elles seront réalisées régulièrement et de manière indépendante, et que les résultats seront communiqués au personnel ainsi qu'au Conseil d'administration.
43. Les politiques actuelles de récompenses et de reconnaissance du mérite pour promouvoir l'amélioration de la qualité du travail, telles que les augmentations pour service méritoire et le système de promotion personnelle, ont été introduites dans les années quatre-vingt et ont montré leurs limites. Le Bureau a l'intention d'utiliser la même enveloppe budgétaire disponible pour adapter ces systèmes ou les remplacer. Ce travail sera fait en consultation avec le Syndicat du personnel.



44. S'agissant de la question relative à la sécurité et à la sûreté du personnel, la directrice de HRD note que le Comité consultatif pour la sécurité et la santé continue à travailler sur les questions relatives à la sécurité et la santé du personnel, y compris en ce qui concerne l'amiante et le projet de rénovation du bâtiment. Des informations sur ces questions sont fournies régulièrement au Sous-comité du bâtiment.
45. La directrice de HRD rappelle que son équipe est à la disposition des membres intéressés de la commission qui souhaiteraient avoir des informations sur des pratiques spécifiques en matière de ressources humaines.
46. Aucune objection n'ayant été soulevée contre l'amendement proposé par le groupe des employeurs au point appelant une décision, le président le déclare approuvé.
47. *La commission recommande au Conseil d'administration d'approuver la stratégie en matière de ressources humaines pour 2010-2015 en tenant compte des opinions exprimées par la commission.*
48. Faisant référence aux divers commentaires formulés lors de la discussion sur la culture du conflit, le Directeur général souligne qu'il croit profondément au dialogue social et aux valeurs de l'Organisation. L'une des premières mesures qu'il a introduites après sa nomination en 1999 a été de promouvoir la négociation collective comme principal moyen pour déterminer les conditions d'emploi au Bureau. Depuis lors, le BIT a fonctionné sur cette base pour opérer une série de réformes et le Directeur général demeure convaincu que le bon choix a été fait. Toutefois, si l'accord collectif actuel sur les procédures de recrutement et de sélection se révèle un obstacle pour progresser dans la voie des réformes importantes et urgentes qui s'imposent pour que l'Organisation puisse remplir le mandat que lui ont conféré la Déclaration de 2008, le Pacte mondial pour l'emploi et la déclaration du G20, il sera peut-être nécessaire d'examiner s'il est encore compatible avec ces exigences. Le Directeur général espère qu'un dialogue constructif et respectueux sera renoué dans le cadre du Comité de négociation paritaire sur ces questions, afin de réaliser les objectifs ambitieux de la stratégie en matière de ressources humaines qui permettra à l'Organisation de faire face aux défis auxquels elle est confrontée.

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

49. La commission était saisie d'un document <sup>2</sup> portant sur des amendements au Statut du personnel. La présidente présente le document en relevant que le point appelant une décision figure au paragraphe 8.
50. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, indique que son groupe soutient les deux amendements. En ce qui concerne l'amendement relatif au niveau des indemnités, il déclare que le groupe des travailleurs est satisfait de voir le BIT prendre une telle initiative et ajoute qu'il s'agit d'un pas dans la bonne direction.
51. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, indique que son groupe soutient les propositions d'amendements telles que proposées au paragraphe 8. Cependant, il sollicite des éclaircissements au sujet de la finalité et des conséquences financières de l'amendement proposé à l'annexe II du Statut du personnel.

<sup>2</sup> Document GB.306/PFA/17.

52. La directrice de HRD répond à la question en indiquant que le BIT n'est pas affilié à l'assurance contre les actes de violence souscrite par l'ONU. Le BIT souhaite néanmoins accorder une protection similaire à celle octroyée par l'ONU, sans établir de distinction entre les différentes causes d'incidents imputables à l'exercice de fonctions officielles. Sans cette couverture, la seule option ouverte au Bureau reste le recours à des versements à titre gracieux. Le coût général de la couverture du BIT ne serait pas supérieur à celui d'une souscription à l'assurance contre les actes de violence de l'ONU.

53. *La commission recommande au Conseil d'administration d'approuver les propositions d'amendements au Statut du personnel figurant aux paragraphes 2 et 6 du document.*

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

54. La commission était saisie d'un document<sup>3</sup> portant sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). La présidente relève que le point appelant une décision figure au paragraphe 6.

55. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, appuie le point appelant une décision.

56. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, déclare soutenir le point appelant une décision.

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

a) *d'accepter les recommandations de la CFPI, sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies, concernant les prestations suivantes:*

i) *une augmentation de 3,04 pour cent du barème des traitements de base minima;*

ii) *les augmentations des versements à la cessation de service qui en découlent pour le personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures;*

b) *d'autoriser le Directeur général à donner effet au BIT, en apportant les amendements qui s'avéreraient nécessaires au Statut du personnel, aux mesures visées à l'alinéa a), sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale.*

<sup>3</sup> Document GB.306/PFA/18.

**V. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT**  
(Dix-neuvième question à l'ordre du jour)

**a) Statut du Tribunal**

- 58.** La commission était saisie d'un document <sup>4</sup> portant sur le Statut du Tribunal. La présidente relève que le point appelant une décision figurant au paragraphe 6 propose que la question de la qualité pour agir du Syndicat du personnel soit reportée à la session de mars 2011 du Conseil d'administration.
- 59.** M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, déclare que ce document démontre une nouvelle fois la position du BIT par rapport à celle d'autres organisations du système des Nations Unies. Le Tribunal de l'OIT a un bilan remarquable et est cité par les tribunaux du travail du monde entier. Le groupe des travailleurs trouve difficile d'avoir à accepter que l'OIT base sa position sur celle d'autres entités des Nations Unies alors qu'elle devrait ouvrir la voie sur la question. L'orateur estime que la commission devrait être prête à prendre une décision en mars 2010 et ne pas attendre le résultat des délibérations de l'Assemblée générale des Nations Unies.
- 60.** M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, indique que le groupe entérine la décision telle que présentée dans le document.
- 61.** M. Trotman, prenant la parole au nom du groupe des travailleurs, déclare que le savoir-faire de l'OIT en matière de ressources humaines étant inégalé il n'y a aucune raison de remettre l'examen de la question à 2011. Par conséquent, le groupe des travailleurs ne soutient pas le point appelant une décision et préférerait que la décision soit prise plus rapidement et au plus tard à la session de mars 2010.
- 62.** M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, fait observer que l'OIT est engagée dans un processus de dialogue avec les autres institutions de l'ONU. La cohérence entre toutes ces institutions étant très importante à leurs yeux, les employeurs soutiennent le point appelant une décision tel qu'il est proposé par le Bureau.
- 63.** La Présidente note qu'aucun accord ne s'est dégagé au sein de la commission sur le point appelant une décision tel que proposé.
- 64.** *Compte tenu de ce qui précède, la commission recommande au Conseil d'administration de reporter l'examen de cette question à sa 30<sup>e</sup> session (mars 2010).*

<sup>4</sup> Document GB.306/PFA/19/1.

**b) Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par le Centre international d'études pour la conservation et la restauration des biens culturels (ICCROM)**

65. La commission était saisie d'un document <sup>5</sup> portant sur la reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par le Centre international d'études pour la conservation et la restauration des biens culturels (ICCROM).
66. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, soutient la décision mais souhaite que des consultations informelles aient lieu compte tenu de l'importance croissante du Tribunal.
67. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, soutient le point appelant une décision, tout comme l'appel des employeurs à organiser des consultations. Il ajoute que cette demande de reconnaissance constitue une indication de plus du niveau de confiance accordé au Tribunal administratif de l'OIT.
68. *La commission recommande au Conseil d'administration d'approuver la reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Centre international d'études pour la conservation et la restauration des biens culturels (ICCROM), avec effet à compter de la date de cette approbation, et que des consultations informelles aient lieu au sujet de la charge de travail du Tribunal.*

**c) Composition du Tribunal**

69. La commission était saisie d'un document <sup>6</sup> portant sur la composition du Tribunal.
70. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, soutient le point appelant une décision.
71. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, mentionne que les employeurs entérinent la décision.
72. *La commission recommande au Conseil d'administration de proposer à la Conférence internationale du Travail, lors de sa 99<sup>e</sup> session, de renouveler le mandat de MM. Gordillo, Rouiller et Frydman pour une période de trois ans, par le projet de résolution ci-après.*

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

*Décide*, conformément à l'article III du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, de renouveler le mandat de M. Agustín Gordillo (Argentine), de M. Claude Rouiller (Suisse) et de M. Patrick Frydman (France) pour une durée de trois ans.

<sup>5</sup> Document GB.306/PFA/19/2.

<sup>6</sup> Document GB.306/PFA/19/3.

## VI. Autres questions de personnel: Caisse de versements spéciaux

73. La commission était saisie d'un document <sup>7</sup> pour décision concernant le remplacement d'un membre du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux. La présidente relève que le point appelant une décision figure au paragraphe 3.
74. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, indique que son groupe n'a pas d'objection de principe sur cette décision. Il souligne toutefois que, si le Conseil d'administration devait donner un avis sur cette nomination, il aurait été préférable que le curriculum vitae de la personne pressentie soit joint au document.
75. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, soutient le point appelant une décision et présente les meilleurs vœux de réussite de son groupe à la nouvelle membre dans ses futures activités au sein de la Caisse de versements spéciaux.
76. La directrice de HRD précise que le Bureau est tenu de soumettre la proposition pour approbation de la commission et fait savoir qu'à l'avenir un tel curriculum vitae sera fourni.
77. *La commission recommande au Conseil d'administration de nommer M<sup>me</sup> Susan Hudson membre du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux à compter du 1<sup>er</sup> mars 2010.*

Genève, le 16 novembre 2009.

(Signé) R. Trotman  
Rapporteur

*Points appelant une décision:* paragraphe 47;  
paragraphe 53;  
paragraphe 57;  
paragraphe 64;  
paragraphe 68;  
paragraphe 72;  
paragraphe 77.

<sup>7</sup> Document GB.306/PFA/20/1.

## Annexe

### **Déclaration du président du Comité du Syndicat du personnel à la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration du BIT (306<sup>e</sup> session – novembre 2009)**

Monsieur le président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration, chers collègues, ainsi que toutes les personnes ici présentes,

Aujourd'hui, notre Organisation se trouve à la fois devant de grandes difficultés et de grandes perspectives. De grandes difficultés car nous, citoyens du monde, sommes au cœur d'une nouvelle crise financière et économique. Cette crise n'est pas la première et le BIT, grâce à son personnel compétent et dévoué, a déjà à de nombreuses reprises aidé nos mandants à surmonter ces situations délicates. Nous sommes également devant de grandes perspectives car le rôle de notre Organisation est désormais reconnu dans le monde entier, en particulier dans ce contexte de crise économique.

Ceux qui décident de travailler pour le BIT le font pour les idéaux et les valeurs qu'il représente. La crédibilité dont jouit aujourd'hui l'approche privilégiant l'emploi et les droits face à une infrastructure financière mondiale fragilisée leur donne raison. Je peux dire que, pour moi comme pour beaucoup d'autres personnes, cet aspect a été un facteur déterminant au moment d'envisager de faire carrière au BIT.

Aujourd'hui, la Commission PFA examine la stratégie en matière de ressources humaines. L'objet de ce document est de vous présenter dans les grandes lignes la façon dont l'administration se propose de continuer à promouvoir les valeurs du Bureau, pour atteindre les objectifs qui ont été fixés dans la Déclaration de 2008 et dans le Pacte mondial pour l'emploi.

Comme vous pouvez l'imaginer, un document aussi important est également lu par les membres du personnel qui y trouvent une indication de la direction que le Bureau souhaite prendre, ainsi que des conditions dans lesquelles ils serviront l'Organisation. Je voudrais commencer ma déclaration en évoquant la première question que nous avons abordée avec HRD lorsque nous avons examiné la stratégie en détail pour la première fois il y a quelques semaines:

Comment l'administration conçoit-elle les relations avec le personnel?

Certes, le document qu'examine aujourd'hui le Conseil d'administration a été amélioré par rapport à ses précédentes versions, mais il contient peu d'indications. Et parmi celles qu'ils donnent, certaines sont inquiétantes. Il mentionne le rôle de la fonction ressources humaines en tant que «partenaire de la direction». Ainsi, il semble que ce document mette l'accent sur la gestion. Nous reconnaissons que le développement des capacités de gestion est un objectif important, un objectif qui apparaît dans chaque stratégie en matière de ressources humaines depuis 1999.

En revanche, le document ne donne presque aucune information sur l'assistante administrative de grade G5 à Addis-Abeba, sur le conseiller technique principal à Bangkok, ni sur les nouveaux fonctionnaires recrutés pour appuyer les programmes par pays de promotion du travail décent dans le monde entier. Qu'en est-il de cette fonctionnaire en situation précaire qui, en cinq ans, a été au bénéfice de contrats de courte durée, de contrats de collaboratrice extérieure et de contrats de coopération technique? Qu'en est-il de ce collègue de l'IPEC qui travaille depuis quinze ans pour le Bureau, dont les compétences sont reconnues, mais qui ne se voit offrir que des contrats d'un an et qui ne peut toujours pas se présenter à un concours en tant que candidat interne?

Où est l'examen de la structure extérieure, et où nous explique-t-on de quelle manière le Syndicat sera consulté au sujet des conséquences de la restructuration? Où sont les informations sur l'approche stratégique en matière de mobilité, notamment en ce qui concerne la mobilité entre le BIT et le Centre de Turin? En n'évoquant que de manière sommaire les procédures de recrutement et de sélection, dont je parlerai plus tard, et la politique des contrats, on sous-estime l'importance de ces questions et le travail considérable qu'il reste à accomplir.

On nous rappelle sans cesse que les membres du personnel doivent être ouverts au changement. Lorsque nous parlons de changement, nous devons aussi promouvoir ces valeurs qui nous rendent uniques en tant qu'organisation. Quelles sont les valeurs qui nous accompagnent alors que nous nous engageons sur la voie du changement?

La stratégie fait abondamment référence à la terminologie la plus récente des ressources humaines, mais elle semble passer sous silence certaines valeurs essentielles pour notre Organisation, des valeurs qui sont indispensables si l'on veut que les changements proposés suscitent une adhésion. Si le document fait désormais référence à un «dialogue constructif avec les représentants du personnel», il est frappant de constater que les termes négociation et négociation collective n'apparaissent à aucun moment. Bien sûr, nous nous réjouissons de la possibilité de mener un dialogue constructif, mais il a trop souvent été décidé de manière unilatérale de modifier les conventions collectives et le statut du personnel.

Permettez-moi de vous donner deux courts exemples.

Tout d'abord, notre expérience en ce qui concerne les concertations sur l'examen de la structure extérieure est mitigée. Bien que nous ayons tenu plusieurs réunions cordiales avec l'administration, et bien que les expériences aient été particulièrement positives avec les différents directeurs régionaux et responsables sur le terrain, ainsi qu'avec la conseillère principale pour la gestion du changement, les informations qui nous ont réellement été communiquées sont peu nombreuses. Nous avons saisi cette occasion pour faire part de l'inquiétude croissante du personnel et pour demander que le Bureau communique régulièrement afin de dissiper ces craintes. Nous avons tenté à plusieurs reprises, sans succès, de discuter des solutions proposées pour les bureaux sous le coup d'une restructuration. Nous n'avons reçu aucune information détaillée sur le plan de mise en œuvre. Nous continuons d'espérer qu'un dialogue de fond pourra être ouvert le plus tôt possible – puisque le BIT lui-même encourage dans ces travaux la restructuration socialement responsable –, de sorte que nous puissions éviter de reproduire la situation rencontrée à Abidjan, dont le souvenir est encore frais dans nos mémoires.

Deuxièmement, le recrutement et la sélection font partie des domaines qui, dans notre Organisation, sont régis simultanément par un accord collectif et par les dispositions du Statut du personnel. C'est aussi l'une des questions qui ont donné lieu aux plus grands motifs d'insatisfaction et de démotivation parmi le personnel, tant au siège que dans les bureaux extérieurs. Il n'est pas sans conséquence que ce soit également dans ce domaine que des modifications unilatérales ont été introduites: une telle initiative constitue en effet pour le Syndicat du personnel une grave atteinte à la transparence, à l'objectivité et à la rigueur de l'ensemble de la procédure.

Cette modification unilatérale des dispositions d'un accord collectif a incité le Syndicat à saisir le comité d'examen, groupe indépendant chargé de résoudre les différends collectifs. Le groupe a conclu, à l'unanimité et dans les termes les plus clairs, que l'introduction de modifications unilatérales constituait une violation de l'accord collectif et de l'annexe I du Statut du personnel. Là encore, il ne s'agit pas d'une demande émanant du Syndicat pour inviter le Bureau à négocier systématiquement, mais du point de vue d'un groupe d'experts indépendants et impartiaux. Par ailleurs, la CCPR, notre instance de recours interne, signale dans son dernier rapport annuel que le mode actuel d'organisation des concours enfreint la procédure énoncée dans le Statut du personnel.

Malgré ces conclusions explicites, formulées par des organes indépendants, le Bureau continue d'affirmer que seules quelques modifications mineures ont été introduites, et que les procédures suivies sont parfaitement objectives et transparentes. C'est précisément parce qu'il s'est trouvé confronté à ce refus de reconnaître la nécessité des négociations – et cela à l'encontre d'avis précis, objectifs et impartiaux – que le Syndicat a jugé qu'il n'avait d'autre possibilité que de suspendre les négociations. Et c'est là qu'il convient d'être cohérent. Le Bureau ne peut pas rejeter les conclusions d'un organe indépendant l'invitant à négocier à propos de changements qui ont été introduits de manière unilatérale et faire porter ensuite au Syndicat la responsabilité de la cessation des négociations, pas plus qu'il ne peut continuer à introduire des changements, sans engager le moindre dialogue, pour s'étonner ensuite que le Syndicat prenne position sur les changements en question.

Je ne souhaite pas limiter mon propos aux seules procédures de recrutement et de sélection, mais à faire remarquer qu'il s'agit là de l'un des domaines dans lesquels le Comité du Syndicat du personnel estime qu'il importe que toute modification fasse l'objet de négociations.

Je tiens pour conclure à saluer l'initiative du Bureau, qui a entrepris de soumettre les procédures de recrutement et de sélection à un audit, actuellement effectué par le Bureau de l'audit interne et du contrôle. Nous sommes convaincus que cet important rapport nous livrera une appréciation objective et factuelle des procédures de recrutement et de sélection. C'est avec le plus grand intérêt que nous prendrons connaissance des recommandations qui seront proposées à des fins d'amélioration.

Permettez-moi de revenir brièvement sur une question très sérieuse – je dirais même fondamentale – qui permettra de s'assurer que les conditions qui garantiront le succès de la stratégie en matière de ressources humaines sont bien réunies. Il peut sembler surprenant que le Syndicat du personnel soulève la question de la liberté d'association devant le Conseil d'administration. Vous savez tous que les efforts déployés par le Syndicat pour assurer un contrat d'emploi à son conseiller juridique se heurtent à l'opposition systématique du Bureau. La seule chose que nous demandons, depuis maintenant sept ans, c'est de pouvoir offrir un contrat de travail à notre conseiller juridique, dont la rémunération serait assurée par les cotisations syndicales, et qui relèverait du Syndicat.

Nous sommes convaincus que cela découle tout naturellement des dispositions de la convention n° 87, qui consacre le droit des organisations de travailleurs d'organiser librement leur gestion et leur activité, ainsi que de la convention n° 151, dont un article dispose que «des facilités doivent être accordées aux représentants des organisations d'agents publics reconnues, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions». Là encore, rien de nouveau.

Le fait suivant, en revanche, est aussi inédit que peu rassurant: il y a tout juste deux semaines, nous avons eu la surprise d'apprendre l'interdiction de la publication d'une communication officielle du Syndicat. Cette atteinte, des plus graves, à la liberté d'expression n'est pas concevable dans une institution comme la nôtre. Vous pouvez être en désaccord avec nous, formuler des objections contre certains de nos propos, affirmer que nos idées sont totalement dénuées de fondement. Vous pouvez prétendre que nous avons tort et, le cas échéant, être dans le vrai. Mais soumettre les communications que nous avons avec notre personnel à une modalité quelconque d'approbation préalable va à l'encontre des principes fondamentaux de la liberté d'association et de la liberté d'expression.

Le Comité de la liberté syndicale lui-même a donné des orientations très précises sur ce point, en déclarant: «La publication et la distribution de nouvelles et d'informations intéressant spécialement les syndicats et leurs membres constituent une activité syndicale licite, et l'application des mesures de contrôle des publications et des moyens d'information peut impliquer une ingérence sérieuse des autorités administratives dans ces activités.» Pour répondre à cette mesure du BIT, le Syndicat a adopté, lors de sa réunion



annuelle, une résolution sur la protection de la liberté d'association et de la liberté d'expression au BIT et s'apprête à faire recours et à prendre toute mesure qu'il jugera appropriée.

Pour conclure, je tiens à rappeler les valeurs de l'OIT – il s'agit des valeurs qui nous ont incités à travailler au sein de cette Organisation et au nom desquelles nous continuons d'aller de l'avant pour atteindre les objectifs fixés par nos mandants.

L'action actuelle du Syndicat témoigne précisément de cette fidélité aux valeurs fondamentales de l'Organisation. Il demande en effet le respect de la liberté d'association, prouve qu'il est à tout moment prêt à engager le dialogue, mais réagit énergiquement en cas de manquement au devoir de négociier de bonne foi. On tente de nous ignorer, on veut nous couper la parole mais nous sommes toujours là, porteurs d'un message ferme et précis.

Que les relations entre le Syndicat et la direction se soient quelque peu détériorées récemment – au point d'échouer, semble-t-il, dans une impasse – n'est un secret pour personne. Une telle situation devrait tous nous alarmer car nous croyons tous aux principes et aux valeurs sur lesquels repose l'Organisation. En ma qualité de président du Comité du Syndicat du personnel, je reste tout disposé à faire tout ce qu'il faudra pour surmonter ces difficultés. Nous nous engageons à négocier sur les politiques, les procédures et les pratiques nécessaires pour donner effet à la Déclaration sur la justice sociale et au Pacte mondial pour l'emploi. Cependant, de véritables négociations ne pourront avoir lieu que si l'administration s'engage sans la moindre réserve à respecter pleinement les principes de la liberté d'association – y compris la liberté d'expression – et le devoir de négociier de bonne foi.

Ce qui me ramène à ma question initiale. Quel type de relations souhaitez-vous entretenir avec votre personnel? Quel type de relations souhaitez-vous avoir avec votre Syndicat?

Je vous remercie.