



Conseil d'administration

326^e session, Genève, 10-24 mars 2016

GB.326/PFA/PV/Projet

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

Avertissement: Ce document est un projet, qui peut comporter des omissions ou des erreurs et n'est rendu public qu'à des fins de vérification et de rectification. Les mentions contenues dans ce document provisoire n'engagent pas les personnes dont les propos sont rapportés. La responsabilité du BIT ne saurait être engagée à raison des éventuelles erreurs et omissions entachant ce document, ou de l'utilisation qui pourrait en être faite par des tiers.

PROJET DE PROCÈS-VERBAUX

Section du programme, du budget et de l'administration

Table des matières

Segment du programme, du budget et de l'administration.....	1
Première question à l'ordre du jour Exécution du programme de l'OIT 2014-15 (GB.326/PFA/1)	1
Deuxième question à l'ordre du jour Délégation de pouvoirs en vertu de l'article 18 du Règlement de la Conférence internationale du Travail (GB.326/PFA/2)	9
Troisième question à l'ordre du jour Rapport sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.326/PFA/3).....	9
Quatrième question à l'ordre du jour Le point sur l'assurance-maladie après la cessation de service (GB.326/PFA/4(&Corr.)).....	12
Cinquième question à l'ordre du jour Questions relatives aux technologies de l'information et de la communication: rapport d'activité final sur la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information pour 2010-2015 et sur la stratégie de transition pour 2016-17 (GB.326/PFA/5).....	16
Sixième question à l'ordre du jour Stratégie en matière de connaissances 2010-2015: résultats obtenus, enseignements à retenir et pistes pour l'avenir (GB.326/PFA/6).....	18
Septième question à l'ordre du jour Autres questions financières Rapport des membres gouvernementaux du Conseil d'administration chargés des questions de répartition des dépenses (GB.326/PFA/7/1)	21

Segment relatif aux audits et au contrôle.....	22
Huitième question à l'ordre du jour	
Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant (GB.326/PFA/8)	22
Neuvième question à l'ordre du jour	
Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2015 (GB.326/PFA/9(Rev.)).....	24
Segment des questions de personnel	26
Dixième question à l'ordre du jour	
Déclaration de la représentante du personnel.....	26
Onzième question à l'ordre du jour	
Stratégie en matière de ressources humaines dans le cadre de la réforme: mise à jour (GB.326/PFA/11)	26
Douzième question à l'ordre du jour	
Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT	
Propositions d'amendements au Statut du Tribunal (GB.326/PFA/12/1)	30
Rapport sur les discussions avec l'Organisation européenne des brevets concernant les possibles mesures à envisager pour améliorer la situation de la charge de travail du Tribunal (GB.326/PFA/12/2).....	31
Composition du Tribunal (GB.326/PFA/12/3).....	32
 <i>Annexes</i>	
I. Discours de la Présidente du Syndicat du personnel Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration (326 ^e session – 15 mars 2016).....	33
II. Barème des contributions au budget pour 2017	38

Segment du programme, du budget et de l'administration

Première question à l'ordre du jour

Exécution du programme de l'OIT 2014-15 (GB.326/PFA/1)

1. *Le Président* invite le Conseil d'administration à formuler des observations générales sur le rapport dans son ensemble.
2. *Le porte-parole des travailleurs* note que le rapport contient beaucoup d'informations utiles et recense un certain nombre de réalisations importantes mais que, du fait de sa présentation, il est difficile d'avoir une idée claire des mesures mises en œuvre pour promouvoir le travail décent au niveau national, des difficultés rencontrées et des succès enregistrés. Le rapport devrait fournir davantage de précisions sur les situations dans lesquelles on n'est pas parvenu à une transformation en profondeur et sur les raisons d'un tel échec si l'on veut que le Conseil d'administration puisse remplir son rôle de gouvernance de manière efficace. Dans la mesure où il s'agit du dernier rapport sur l'exécution du programme défini par le cadre stratégique pour 2010-2015, les travailleurs avaient espéré qu'il contiendrait davantage d'informations sur les résultats obtenus et les difficultés rencontrées dans la réalisation des quatre composantes du travail décent et sur l'interaction de l'OIT avec d'autres organisations du système multilatéral, et qu'il présenterait une analyse plus générale couvrant l'ensemble de la période. Une synthèse plus concrète des informations aurait donné une image plus précise des résultats obtenus par le Bureau et aurait permis la tenue d'un débat plus éclairé. A l'avenir, il serait souhaitable que les rapports contiennent une section qui explique la participation des travailleurs et des employeurs aux activités menées au titre de chacun des résultats, avec mention des difficultés rencontrées et des défis à relever, et qui présente brièvement les activités de sensibilisation menées par le Bureau au sein du système multilatéral. La présentation des domaines d'action clés de l'OIT ne donne qu'un bref aperçu des problèmes rencontrés et un certain nombre de questions restent sans réponse. Si les informations contenues dans l'annexe avaient été incluses dans le corps du rapport, l'analyse y aurait gagné en précision.
3. *Le porte-parole des employeurs* constate avec plaisir que le rapport est plus clair et que le processus de consultation a été transparent. Le programme et budget pour 2014-15 avait pour objectifs de mieux cibler l'action, de maximiser la masse critique et la rentabilité, de produire des effets réels et d'accroître l'efficacité, dans le cadre d'une réforme de l'OIT, mais le rapport fournit peu d'éléments prouvant que la mobilisation des efforts et des ressources, via les domaines de première importance (ACI), s'est traduite par un accroissement de l'efficacité ou de l'impact. La méthode numérique utilisée pour rendre compte de la réalisation des cibles permet d'indiquer clairement les niveaux de réalisation, mais elle ne donne aucune information quant à la qualité des résultats obtenus ou à leur impact. Un rapport plus détaillé aurait permis de mieux évaluer la réalité sur le terrain.
4. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de la Chine félicite l'OIT pour la contribution significative qu'elle a apportée au Programme de développement durable à l'horizon 2030 ainsi que pour la réforme de la Conférence internationale du Travail et les progrès accomplis en ce qui concerne l'efficacité organisationnelle dans un certain nombre de domaines. Il salue le rôle du Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin) en matière de renforcement des capacités des mandants et la réactivité accrue dont l'Organisation a fait preuve concernant les mouvements migratoires et la crise des réfugiés. Il convient toutefois d'établir

une distinction claire entre réfugiés et migrants. L'OIT devrait continuer d'apporter une assistance à la Jordanie et au Liban et étendre son soutien aux autres pays de la région touchés par la crise des réfugiés. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 ouvre des perspectives importantes pour l'OIT et le Bureau devrait mobiliser davantage de ressources en faveur de la réalisation des objectifs de développement durable (ODD). En outre, l'OIT devrait poursuivre ses partenariats – y compris au niveau régional – en vue d'accroître sa visibilité, étudier de nouvelles façons de faire connaître ses réalisations et mettre à profit les enseignements tirés pour les intégrer aux programmes à venir.

5. *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Mexique félicite le Bureau pour la qualité du rapport.
6. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe accueille le rapport avec satisfaction et félicite le Bureau pour les résultats obtenus. Le groupe de l'Afrique trouve particulièrement encourageant que 34 pour cent des cibles pour la région Afrique aient été atteintes. Le Bureau est parvenu à faire en sorte que des éléments de l'Agenda du travail décent soient intégrés dans les ODD, mais toute la difficulté est à présent de doter les mandants des capacités nécessaires pour mettre en œuvre l'objectif 8 et d'autres éléments de l'Agenda du travail décent dans les ODD au niveau national. Il est important de veiller à ce que l'Organisation ne s'éloigne pas de sa stratégie; elle doit continuer de se concentrer sur son mandat et renforcer la cohérence de ses politiques pour pouvoir relever les défis actuels auquel est confronté le monde du travail.
7. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement du Royaume-Uni dit que son groupe apprécie la qualité du rapport et félicite le Bureau pour les réformes qu'il a engagées et les mesures qu'il a prises afin de se recentrer sur les domaines que le Conseil d'administration avait mis en évidence. Le groupe des PIEM se félicite en particulier des progrès accomplis en ce qui concerne la mise en œuvre du mécanisme d'examen des normes (MEN), du rôle joué par l'OIT en rapport avec les ODD et le G20, ainsi que du renforcement de la base de connaissances et des capacités en matière d'analyse. Il note aussi avec satisfaction, dans la section consacrée aux enseignements tirés, que la fonction d'évaluation du BIT a été intégrée dans la façon dont celui-ci mène ses activités, définit sa stratégie et planifie l'exécution de ses travaux. Les précisions concernant les domaines où les cibles fixées n'ont pu être atteintes sont très utiles, mais il convient de fournir davantage d'informations sur la manière dont les enseignements tirés de l'expérience seront mis à profit pour l'exécution des activités futures. S'agissant des réussites, la communication devrait être renforcée et élargie afin de faire mieux connaître l'OIT, son rôle au sein de la communauté internationale et l'importance qu'elle revêt pour les mandants. Il conviendrait également de rendre le rapport plus accessible et de le présenter sous une forme qui stimulerait davantage la discussion; il pourrait notamment contenir davantage de données, de graphiques et d'autres éléments visuels qui faciliteraient les comparaisons avec les résultats des années précédentes. Il pourrait aussi fournir davantage d'informations concernant l'impact des activités menées par l'OIT sur les conditions de vie des personnes concernées et les principaux obstacles rencontrés.
8. *Un représentant du gouvernement de la Chine* invite le BIT à accélérer la mise en œuvre des réformes comme indiqué dans le programme et budget.
9. *Le Président* ouvre la discussion sur la partie I du rapport (paragr. 1 à 115).

10. *Le porte-parole des employeurs* indique que, en l'absence de cadre de résultats associé aux ACI, il est difficile d'évaluer, à la lumière des descriptions contenues dans le rapport, les résultats obtenus ou les effets produits. Les ACI devaient notamment conduire à un meilleur travail d'équipe mais l'évaluation demandée par les employeurs à cet égard n'a pas été menée. Le rapport devrait mettre l'accent sur les résultats plutôt que sur la procédure. Les informations relatives aux lacunes importantes recensées dans le cadre des études d'évaluabilité figurant au paragraphe 58 auraient pu être davantage mises à profit. Une attention accrue devrait être portée aux enseignements tirés des activités de renforcement des capacités en vue de la réforme des politiques. Le renforcement des capacités n'est pas seulement un processus technique, mais aussi un processus axé sur les résultats; pour qu'il ait une chance de donner des résultats sur la durée, les mandants doivent se l'approprier et le mener à bonne fin. En outre, si l'Organisation ne sait pas clairement dans quelle direction elle va et pourquoi, les efforts de renforcement des capacités risquent d'échouer. Il ressort de la section intitulée «dépenses et exécution du budget» que le taux d'exécution des projets financés par le budget ordinaire approuvé s'élève à 95 pour cent. Le Bureau devrait fournir des éclaircissements sur l'ensemble des ressources qui n'ont pas été dépensées, et ce d'autant plus que certains domaines d'action ne disposent pas des fonds suffisants, alors que leurs retombées pourraient être considérables. On observe une nette différence entre le montant des ressources destinées à appuyer les actions des organisations d'employeurs et de travailleurs figurant dans le budget ordinaire et celui qui est inscrit au Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO). Il conviendrait que le Bureau justifie cette différence et apporte des précisions sur les critères utilisés pour la pondération des ressources au titre du CSBO. S'agissant de l'efficacité organisationnelle des activités de coopération pour le développement, le rapport passe sous silence le fait que le Bureau n'est pas parvenu à prendre des mesures pour anticiper le changement de priorités des donateurs, notamment en raison de l'émergence de la crise des réfugiés; en conséquence, certains domaines d'action tels que le renforcement des organisations d'employeurs se trouvent privés des ressources extrabudgétaires destinées à la coopération technique, en particulier dans les régions Amérique latine et Afrique.
11. *Le porte-parole des travailleurs* déclare que le Bureau doit être félicité pour les réalisations présentées dans la première partie du rapport, en particulier pour ce qui est de l'impact de l'OIT au sein du système multilatéral. Concernant les 39 normes du travail ratifiées, il serait utile d'inclure une telle liste dans les prochains rapports. Des difficultés majeures subsistaient à la fin de l'exercice biennal. Faisant référence aux domaines dans lesquels les résultats obtenus sont clairement insuffisants, l'intervenant indique que l'explication fournie par le Bureau au sujet de l'indicateur 14.1 paraît beaucoup trop optimiste; en ce qui concerne l'indicateur 3.4, l'insuffisance des résultats obtenus en regard des cibles visées donne à penser qu'il faut s'employer davantage à faire connaître la Déclaration sur les entreprises multinationales; et, bien que l'explication fournie par le Bureau au sujet du résultat 18 puisse être correcte en partie, un certain nombre de conventions fondamentales figurent toujours parmi les conventions les moins ratifiées et le Bureau doit redoubler d'efforts pour parvenir à une ratification universelle de toutes les conventions fondamentales. Concernant les résultats 14, 15, 16 et 17, il aurait été utile que les progrès accomplis dans les pays cités soient mentionnés dans les enseignements tirés. Certaines sections du rapport sont trop optimistes; le groupe des travailleurs n'a constaté aucun progrès en matière de liberté syndicale et de négociation collective dans les zones franches d'exportation, contrairement à ce qu'indique le rapport. L'intervenant aurait souhaité que davantage d'informations soient fournies sur la façon dont le fait de combiner des activités dans chacun des ACI a eu une incidence sur la capacité du BIT à mener à bien ses activités grâce à davantage de synergies et une plus grande concertation. Au lieu de fournir une évaluation systématique des progrès accomplis, le rapport est sélectif. Les enseignements qui figurent dans l'encadré 2 sont très importants; comment ont-ils été transposés concrètement dans les activités menées par le Bureau au niveau des pays? Comment les activités relatives à la ratification et à la mise en œuvre des normes du travail ont-elles été intégrées dans chacun des ACI? L'intervenant se

félicite de l'utilisation accrue des technologies au Centre de Turin, en particulier des plates-formes de formation en ligne et des cours en ligne ouverts à tous, ainsi que du portail de connaissances du BIT. Il faut aller plus loin en ce qui concerne les moteurs de recherche et d'autres outils, et les nouveaux accords conclus avec des partenaires numériques doivent être conformes aux normes internationales du travail. Le Bureau devrait remédier aux lacunes importantes recensées dans le cadre des études d'évaluabilité. S'agissant des informations financières, l'intervenant fait observer que des progrès restent à faire pour ce qui est de la répartition des fonds entre les différents résultats. La majorité des ressources du CSBO continuent d'être allouées à l'emploi, même si c'est le domaine qui reçoit la plus grande partie des ressources au titre du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires. La part des ressources allouées au titre du CSBO aux normes et principes et droits fondamentaux au travail est faible par comparaison avec celle allouée à d'autres résultats. Tout en prenant acte des raisons qui sous-tendent la répartition actuelle des ressources du CSBO entre les différents ACI, l'intervenant indique qu'à l'avenir cette répartition devrait être plus favorable aux domaines thématiques qui attirent moins de contributions volontaires que d'autres. Le groupe des travailleurs accueillerait avec intérêt davantage d'informations sur le portefeuille de projets dont dispose l'OIT et en particulier sur les liens existant entre les différents projets au niveau des pays. Il aurait été utile de joindre en annexe au rapport la liste des 92 nouveaux partenariats public-privé signés en 2014-15. S'il est indiqué dans le rapport que l'Agenda du travail décent est de plus en plus largement intégré dans le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et dans le programme «Unité d'action des Nations Unies», il faut poursuivre les efforts engagés pour que les quatre dimensions du travail décent soient toutes prises en compte de la même façon. L'intervenant demande des informations complémentaires sur les mesures qui ont été prises pour améliorer le fonctionnement des réunions régionales dans les Amériques et en Afrique et accueille avec intérêt la publication du cadre de gestion du risque institutionnel.

12. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe déclare que les problèmes mis en évidence au paragraphe 6 devront sans aucun doute faire l'objet d'une attention continue. Il faudrait encourager la coopération avec le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale pour faire en sorte que l'emploi soit au cœur des politiques macroéconomiques et renforcer aussi, au niveau des pays, la coopération entre les mandants tripartites et les ministères des Finances et du Développement. Malgré la volonté affichée par de nombreux pays africains tels que le Niger et la Zambie de ratifier les instruments de l'OIT, les résultats indiqués dans le tableau 1 pour l'indicateur 18.3 ne sont pas encourageants, puisque 1 cible sur 20 seulement a été atteinte. Concernant les excellents résultats reportés dans le tableau 1 pour l'indicateur 16.2, l'intervenant propose de revoir le système de définition des cibles pour ne pas fixer des cibles trop basses. Concernant le Centre de Turin, le groupe de l'Afrique souhaite connaître la ventilation par sexe ainsi que le nombre de participants issus de groupes vulnérables, comme les personnes handicapées. Il demande comment on pourrait faire en sorte que le faible pourcentage de participants des ministères du Travail augmente. Il propose que davantage d'activités de formation du Centre de Turin soient décentralisées dans plusieurs pays d'Afrique. Il demande au Bureau d'envisager d'affecter un spécialiste des migrations de main-d'œuvre aux équipes d'appui technique au travail décent en Afrique compte tenu de l'importance stratégique des migrations de main-d'œuvre dans la région. Le groupe de l'Afrique se félicite que des ressources extrabudgétaires aient été disponibles pour appuyer tous les domaines de l'Agenda du travail décent et que le financement national ait augmenté. Il souligne l'importance des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et l'intérêt de cette approche au niveau sous-régional. Le groupe de l'Afrique espère que la Déclaration de l'Union africaine pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif ainsi que l'Agenda 2063 de l'Union africaine orienteront la mise en œuvre des PPTD dans la région. Bien que des progrès aient été accomplis en ce qui concerne le programme de réformes, il est possible que la dynamique s'épuise car le processus de réforme a été engagé depuis longtemps. S'il est vrai que la réorganisation sur le terrain a permis à l'OIT d'aligner

la couverture de ses bureaux avec les structures régionales, la transparence du processus doit néanmoins être garantie en faisant participer davantage les mandants et en intensifiant les consultations avec ces derniers. Le groupe de l'Afrique prie le Bureau d'apporter une réponse aux questions qui suscitent toujours des préoccupations concernant la réforme du Conseil d'administration et de la Conférence, énoncées au paragraphe 110, et de réviser le Règlement pour les réunions régionales.

13. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique fait observer que 167 cibles ont été fixées pour la région Amériques. Le bilan pour la région est très positif en ce qui concerne le résultat 16, pour lequel les cibles ont été dépassées. En revanche, les cibles définies pour le résultat 18 sont très loin d'être atteintes, ce qui est préoccupant. Le GRULAC rappelle qu'il tient à ce que l'initiative sur les normes fasse l'objet de discussions tripartites constructives. Faisant référence au rapport *Emploi et questions sociales dans le monde*, au *Rapport sur la sécurité sociale dans le monde* et au *Rapport mondial sur les salaires*, l'intervenant indique que l'inclusion du programme sur le travail décent dans les ODD offrira de nouvelles possibilités au Bureau pour collecter des données afin d'évaluer les progrès accomplis. Le GRULAC est d'avis que les rapports devraient être publiés à intervalles périodiques, clairement définis, et que les dates de publication ne devraient pas coïncider avec d'autres activités phares de l'OIT, pour que les mandants et les médias puissent consacrer toute l'attention voulue à ces documents. Le Bureau est invité à continuer de fournir des informations claires sur le lien existant entre les ressources du budget ordinaire et les ressources extrabudgétaires. Le GRULAC se félicite de la conclusion de 10 nouveaux partenariats avec des pays à revenu intermédiaire et des partenaires pour la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire. Le GRULAC rappelle l'importance de la décentralisation et des activités régionales pour l'exécution du programme de l'Organisation.
14. *Un représentant du gouvernement du Pakistan* exprime sa reconnaissance à l'Organisation pour l'aide soutenue qu'elle a prodiguée à son pays dans le cadre du programme national de promotion du travail décent 2010-2015, qui est arrivé à terme. Il se félicite également de pouvoir continuer à bénéficier de l'assistance technique du BIT pour la préparation et la mise en œuvre du prochain PPTD. Il annonce que le gouvernement de la province du Pendjab a promulgué en 2016 une ordonnance interdisant le travail des enfants dans les briqueteries et que, pour atteindre cet objectif, de vastes mesures d'inspection et de contrôle sont prévues.
15. *Une représentante du gouvernement de la Trinité-et-Tobago* déclare que, contrairement à ce qui est indiqué dans le tableau 10, il n'y a pas de nouveau PPTD en préparation dans son pays. Dire que les PPTD continuent d'être un outil particulièrement efficace pour la promotion du dialogue semble aller à l'encontre des conclusions d'une évaluation indépendante des PPTD qui a été menée dans les Caraïbes et qui laisse entendre que les documents relatifs aux PPTD échouent à présenter le travail et les activités de coopération technique du BIT comme des stratégies cohérentes destinées à promouvoir l'Agenda du travail décent aux niveaux national et sous-régional. L'intervenante espère que les recommandations contenues dans cette évaluation et portant sur le renforcement de l'impact des activités menées dans la sous-région des Caraïbes par le biais des PPTD seront prises en compte.
16. *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* déclare avoir pris connaissance avec intérêt de la liste de projets de recherche mentionnés dans l'encadré 1, qui montrent bien que les initiatives de l'OIT en matière de recherche font partie intégrante des résultats du programme et budget. L'intervenante souhaiterait avoir de plus amples informations sur les comités d'experts; elle voudrait savoir comment leurs membres sont choisis, s'il s'agit de comités permanents ou s'ils sont constitués pour examiner tel ou tel projet de recherche, et quelle est la relation qu'ils entretiennent avec le groupe chargé de l'examen de la recherche. Elle ajoute qu'il aurait été souhaitable d'obtenir davantage d'informations sur les mesures

prises par le Bureau pour remédier aux importantes lacunes recensées dans les études d'évaluabilité et pour tirer concrètement parti des enseignements qui ont pu être dégagés. Tout en se félicitant de la diversification croissante des sources de financement extrabudgétaires, elle invite instamment le Bureau à faire le nécessaire pour améliorer le taux d'exécution des projets financés par des ressources extrabudgétaires. Elle se félicite des contributions importantes de l'OIT aux travaux du Groupe de travail du G20 sur l'emploi et du dialogue élargi que l'OIT entretient avec l'OCDE, la Banque mondiale et d'autres organisations internationales.

17. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) déclare que le montant total des dépenses consacrées aux résultats a avoisiné 606 millions au cours de la période 2014-15, ce qui correspond globalement à la dotation budgétaire prévue pour les objectifs stratégiques définis dans le programme et budget pour 2014-15 (612 millions de dollars E.-U.). Les résultats publiés pour 2014-15 font apparaître un excédent budgétaire de 11,9 millions de dollars E.-U., excédent qui a toutefois été annulé par une baisse des contributions des Etats Membres, le résultat final étant un déficit global de 15,4 millions de dollars E.-U. L'écart de 6 millions de dollars E.-U. dans les dépenses consacrées aux résultats explique en partie l'excédent budgétaire global de 11,9 millions de dollars E.-U. Comme cela avait été prévu et annoncé au Conseil d'administration en mars 2015, les projections relatives à l'inflation inscrites dans le budget 2014-15 ne se sont pas concrétisées. Il est donc normal que le niveau des dépenses soit inférieur à ce qui avait été inscrit au budget.
18. *La Présidente* ouvre la discussion consacrée à la partie II du rapport (paragraphe 116 à 284).
19. *Le porte-parole des travailleurs* regrette qu'il ne soit pas fait mention des normes dans le domaine de première importance «Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive». Il demande un complément d'information sur le modèle d'intervention mis au point dans la région Afrique en faveur de l'emploi des jeunes. Aucune des recommandations stratégiques mentionnées au paragraphe 130 ne traite de la question des droits, alors que ces derniers ont été au cœur des conclusions adoptées par la Conférence à la session de 2012. La négociation collective reste un domaine auquel on prête trop peu d'attention. Se référant au paragraphe 148, l'intervenant dit craindre que l'exemple proposé ne reflète pas exactement la réalité indonésienne. De récentes réformes du système de détermination des salaires minima ont supprimé les conseils salariaux tripartites décentralisés en Indonésie. Le gouvernement a exercé de violentes répressions contre les travailleurs qui s'opposaient au nouveau système salarial. Alors qu'il semblerait que l'OIT ait soutenu le nouveau régime introduit par le gouvernement, on a pu constater que ce dernier n'avait pas tenu compte de certains aspects clés de la convention n° 131. Depuis l'introduction des réformes salariales, la CSI et les syndicats indonésiens ont demandé à plusieurs reprises au Bureau d'intervenir, mais il leur a été dit que le Bureau ne pouvait pas critiquer un gouvernement souverain. L'intervenant demande à l'OIT de proposer une résolution qui devrait aboutir à la mise en place d'un mécanisme de fixation des salaires qui soit conforme aux normes de l'OIT et garantisse les droits des travailleurs, notamment le droit à la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Le rapport surestime aussi l'impact des activités de l'OIT sur les conditions de travail et les salaires des pêcheurs thaïlandais. La section consacrée au travail des enfants et au dialogue social est, quant à elle, assez restreinte. Et si la section intitulée «Faits marquants dans les régions» fournit des informations claires et utiles sur les PPTD, les domaines d'intervention prioritaires dans chaque région laissent apparaître une absence d'approche intégrée de l'OIT sur la base des quatre objectifs stratégiques. En ce qui concerne l'Afrique du Sud, on observe une disparité entre les résultats concrets présentés au paragraphe 228 et ceux figurant dans le tableau 9. Si le groupe se félicite de la section consacrée à la réalisation des droits au travail en Amérique latine et dans les Caraïbes, il aurait souhaité être informé de l'incidence des missions et du travail des comités spéciaux eu égard à la situation des droits du travail, et savoir si les pays

avaient fait le nécessaire pour résoudre les problèmes mis en évidence par les organes de contrôle de l'OIT. La question des droits dans la région des Etats arabes reste insuffisamment traitée. Dans le cadre de ses futures interventions, le Bureau devrait s'employer plus résolument à tenter de remédier aux déficits qui existent dans cette région en matière de droits du travail et touchent notamment les travailleurs migrants des pays membres du Conseil de coopération du Golfe. En ce qui concerne les migrations de main-d'œuvre en Asie, l'accent devrait davantage être mis sur la question des droits et, dans ce contexte régional, il faudrait remplacer les termes «mobilité de la main-d'œuvre» par «migrations de main-d'œuvre». Les pays de l'ASEAN sont ceux qui ont ratifié le moins de conventions fondamentales de l'OIT dans la région et, si les syndicats participent activement aux actions visant à promouvoir le travail décent en faveur des travailleurs migrants, ils n'ont toujours pas de statut officiel dans les instances de l'ASEAN. Les travaux de recherche mentionnés au paragraphe 262 concernant l'emploi et la protection sociale devraient également couvrir les droits du travail. L'évaluation des exemples présentés dans la section consacrée à la région Europe et Asie centrale aurait dû être plus réaliste, compte tenu de la crise qui touche de nombreux pays de la région. Les interventions de l'OIT ont permis de relancer le dialogue social dans plusieurs pays, comme la Grèce; le rapport passe toutefois sous silence la détérioration de la situation des droits du travail dans des pays tels que l'Arménie, le Kazakhstan, le Kirghizistan et le Tadjikistan, provoquée par la libéralisation massive de la législation du travail. Le prochain rapport sur l'exécution du programme devrait inclure une section présentant une analyse globale des résultats obtenus par l'OIT incluant notamment les points suivants: les principaux axes de ses activités; les réussites obtenues et les difficultés rencontrées dans le cadre de sa coopération avec d'autres organisations et de son travail de sensibilisation; les pays dans lesquels le plus et le moins de progrès ont été accomplis et les raisons de cette situation dans les deux cas; les pays dans lesquels des avancées ont été réalisées en ce qui concerne la concrétisation des quatre dimensions de l'Agenda du travail décent, en précisant si la réforme et l'introduction de nouvelles méthodes de travail du Bureau ont aidé à atteindre cet objectif. La section consacrée à la mise en œuvre de la stratégie devrait couvrir l'ensemble des domaines mentionnés dans le programme et budget et exposer brièvement la manière dont chaque domaine a été abordé, sur la base des quatre dimensions de l'Agenda du travail décent. La section consacrée à l'appui fourni aux mandants devrait renseigner plus précisément sur la participation des organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que sur les succès obtenus et les difficultés rencontrées dans ce domaine. Ces informations devraient être complétées par une autre section consacrée au travail de sensibilisation que le Bureau accomplit au sein du système multilatéral et auprès d'autres organisations ainsi que les résultats de ce travail. Les sections sur les enseignements tirés sont utiles et devraient figurer dans tous les futurs rapports. Le rapport qui couvrira la prochaine période biennale devrait également expliquer dans quelle mesure les différents résultats obtenus et le travail accompli dans les régions ont favorisé la ratification et l'application effective des normes internationales du travail.

20. *Le porte-parole des employeurs*, rappelant que le renforcement des organisations d'employeurs a été reconnu comme étant un enjeu prioritaire pour l'OIT, souhaiterait savoir à quoi est due l'insuffisance des ressources allouées à la réalisation de cet objectif. Son groupe souhaiterait qu'on lui fournisse un décompte précis des ressources du budget ordinaire consacrées aux activités destinées à soutenir les organisations d'employeurs et les entreprises durables.
21. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe déclare que l'approche intégrée adoptée pour la réalisation des résultats, qui a constitué le fondement du travail de l'OIT pendant la période biennale en cours, devrait permettre au Bureau de répondre plus efficacement aux besoins de la région Afrique. L'intervenant constate avec satisfaction que le Bureau a choisi d'axer ses efforts sur un nombre de domaines plus restreint et veut croire que cette manière de procéder donnera des résultats tangibles. Au vu du nombre important de résultats obtenus au niveau national pour ce qui

est de la promotion d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive dans la région Afrique et des nombreuses initiatives de l'OIT en cours, il invite instamment le Bureau à diffuser les meilleures pratiques dans la région, notamment celles qui portent sur la lutte contre le chômage des jeunes, objectif prioritaire dans la région. Il se félicite de l'adoption de la recommandation n° 204 et ajoute que les Etats Membres se félicitent de pouvoir bénéficier de l'assistance technique qui leur permettra d'assurer son application. Son groupe espère que les enseignements qui ont pu être tirés de la mise en œuvre expérimentale d'un ensemble d'outils pour l'inspection du travail dans l'économie informelle en Afrique de l'Ouest permettront la diffusion de ces outils dans d'autres pays de la région. L'intervenant dit enfin qu'il serait souhaitable de mieux synchroniser l'exécution du programme et les rapports d'évaluation.

22. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)) remercie les membres du Conseil d'administration pour la richesse des observations et des conseils formulés au cours de la discussion, qui vont permettre au Bureau d'améliorer l'exécution du programme de l'OIT pour 2016-17 et la qualité des rapports correspondants. Répondant à certaines remarques, il tient à préciser quelques points. Premièrement, en ce qui concerne la présentation et le contenu du rapport, le Bureau a tenu compte des orientations qui avaient été formulées par le Conseil d'administration et il s'est employé à améliorer la qualité du rapport sans pour autant le modifier radicalement. Le rapport sur l'exécution du programme de l'Organisation n'a pas vocation à se substituer aux rapports d'évaluation ni à devenir une étude d'impact. Sa raison d'être est de renseigner sur le travail accompli par le Bureau au cours de la période biennale et de permettre ainsi au Conseil d'administration d'exercer sa fonction de gouvernance. La présentation du rapport a été modifiée de manière à mettre mieux en lumière les réussites obtenues au niveau mondial ainsi que les progrès accomplis dans la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, entre autres activités. C'est par souci de concision que certaines informations n'ont pas été incluses dans le rapport, mais nombre d'informations complémentaires sont accessibles en ligne. Deuxièmement, le Bureau a donné suite aux recommandations contenues dans les rapports d'évaluation et adopté une nouvelle approche qui lui a permis d'identifier plus facilement les lacunes dans la mise en œuvre du programme. L'encadré 3 donne un aperçu des insuffisances auxquelles le Bureau tente de remédier. Les enseignements tirés de la mise en œuvre du programme pendant la période biennale précédente ont été pris en compte pour l'élaboration de la stratégie de mise en œuvre pendant la période biennale qui a suivi. Ces enseignements, au même titre que les observations formulées dans le cadre de la présente session du Conseil d'administration, seront pris en compte dans les futurs programmes. Troisièmement, l'intervenant rappelle que le Conseil d'administration a adopté un cadre stratégique organisé autour de 19 résultats et qu'il a décidé de ne pas adopter de cadre distinct pour les domaines de première importance introduits en 2014-15. Il importe donc, dans la mesure du possible, de rattacher au cadre stratégique le travail accompli et les résultats obtenus au titre de ces domaines de première importance. Quatrièmement, plusieurs raisons peuvent expliquer des résultats insuffisants au regard des objectifs visés: des problèmes politiques dans les pays considérés, des difficultés liées aux indicateurs, des résultats et des cibles trop ambitieux, ou encore des difficultés à mobiliser des ressources. Le Bureau est conscient qu'il lui faut intensifier ses efforts en ce qui concerne les indicateurs 2.3, 3.3 et 3.4, car les résultats obtenus en 2014-15 sont insuffisants. Cinquièmement, l'intervenant reconnaît la nécessité d'allouer davantage de ressources aux activités touchant au dialogue social. Les domaines de première importance s'étant vu attribuer le statut de résultats stratégiques dans le programme et budget pour 2016-17, le Bureau a pris des mesures pour que les questions relatives aux normes du travail, au dialogue social, à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination soient intégrées dans l'ensemble de ses travaux. L'intervenant prend bonne note des préoccupations causées par les informations sur l'Indonésie figurant dans la section consacrée à la productivité et aux conditions de travail dans les petites et moyennes entreprises, et sur les PPTD dans les Caraïbes. Sixièmement, le programme de réforme du

BIT a déjà porté ses fruits et donné lieu à des avancées notables, et cette évolution positive devrait se confirmer dans les prochaines années. L'impact positif de la réforme est clairement attesté par la qualité du dialogue au sein du Conseil d'administration et dans le cadre des réunions régionales, ainsi que par les améliorations de la gestion et de la production des documents.

Résultat

23. Le Bureau a pris note des observations et des orientations fournies par le Conseil d'administration.

(Document GB.326/PFA/1.)

Deuxième question à l'ordre du jour

Délégation de pouvoirs en vertu de l'article 18 du Règlement de la Conférence internationale du Travail (GB.326/PFA/2)

24. *Le porte-parole des travailleurs et le porte-parole des employeurs* souscrivent au projet de décision.

Décision

25. *Le Conseil d'administration a délégué à son bureau, pour la période de la 105^e session (juin 2016) de la Conférence, le pouvoir d'exercer les responsabilités qui lui incombent aux termes de l'article 18 du Règlement de la Conférence à l'égard des propositions relatives à des dépenses au titre du 75^e exercice prenant fin le 31 décembre 2017.*

(Document GB.326/PFA/2, paragraphe 3.)

Troisième question à l'ordre du jour

Rapport sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.326/PFA/3)

26. *Le porte-parole des travailleurs* note avec satisfaction que les travaux progressent de manière satisfaisante et que des mesures ont été prises pour réduire autant que possible les désagréments qui pourraient en résulter pour le personnel. Son groupe souhaiterait que l'on étudie la possibilité de solliciter des contributions volontaires pour financer les travaux restants, mais les propositions qui ont été formulées dans ce sens n'ont pas suscité beaucoup d'intérêt. Une contribution spéciale des Etats Membres devrait peut-être être envisagée, mais un prêt commercial, en revanche, ne devrait être considéré que comme une solution de dernier recours. Afin d'éviter toute augmentation des coûts, il ne devrait pas y avoir d'interruption dans le déroulement des travaux de rénovation jusqu'à ce qu'ils soient terminés. Son groupe souscrit au projet de décision.

27. *Le porte-parole des employeurs* se dit satisfait d'avoir appris que les travaux de rénovation du tiers sud du bâtiment et la réinstallation du personnel seraient achevés à la fin de l'année 2016. Il estime raisonnable, d'autant plus qu'elle sera sans incidence sur les besoins à long terme, la proposition du Bureau consistant à utiliser pour 2016-17 et 2018-19 la part allouée au siège dans la réserve à long terme du Fonds pour le bâtiment et le logement afin de compenser le manque à gagner dû au fait que le produit de la vente des terrains a été moins important que prévu. Il serait utile de disposer d'informations plus détaillées sur chacune des trois options envisagées pour le financement des travaux restants, à savoir un prêt commercial, des contributions volontaires et une contribution des Etats Membres. Son groupe souscrit aux deux premiers alinéas du point pour décision et souhaite prendre connaissance du point de vue des gouvernements avant de se prononcer sur le troisième.
28. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Royaume-Uni déclare que son groupe a pris note avec satisfaction des progrès accomplis depuis la précédente session du Conseil d'administration. Il se félicite de la méthode du «livre ouvert», de la clause relative au partage des montants économisés et de la détermination constante du Bureau de rester dans le cadre du budget initialement prévu pour le projet. Tout en reconnaissant que le budget total reste dans les limites du plan financier approuvé par le Conseil d'administration, il est préoccupé de voir que le coût réel supporté par les Etats Membres a augmenté, du fait principalement de recettes moins importantes que prévu. Il se félicite de l'accord aux termes duquel le Bureau a renoncé à son droit de superficie sur le terrain situé sur la route de Ferney en échange d'un titre de pleine propriété sur la moitié de la parcelle vendue et note avec satisfaction que la vente des deux parcelles de terrain intervient à point nommé.
29. L'intervenant remercie le Bureau d'avoir exploré les possibilités de financement des composantes supplémentaires du projet, comme l'avait demandé le groupe des PIEM à la session du Conseil d'administration de novembre 2015. Il juge toutefois regrettable que les trois options présentées supposent la participation financière des Etats Membres et souhaiterait que le Bureau réfléchisse à d'autres solutions. Le groupe des PIEM aimerait disposer d'informations plus précises à propos de l'incidence financière d'un ajournement des travaux supplémentaires. Le Bureau devrait examiner toutes les options qui permettraient de couvrir les coûts ou de générer des revenus, notamment en établissant un ordre de priorité pour les travaux supplémentaires ou en en réduisant l'ampleur, et en recherchant des sources de financement, notamment non gouvernementales. Il faudrait également identifier les travaux écartés du projet qu'il considère essentiels. Enfin, le Bureau devrait soumettre à la prochaine session du Conseil d'administration une proposition de création d'un comité spécial composé de membres de l'OIT qui assurerait le suivi du projet et conseillerait le Bureau et le Conseil d'administration à propos de son exécution.
30. Pour l'heure, le groupe des PIEM n'est pas favorable à ce que l'on s'engage plus avant sur la voie d'une option qui impliquerait une contribution financière des Etats Membres. Les travaux qui ont été retirés du projet – soit plus de 50 pour cent du projet initial – l'ont été pour une bonne raison, et il n'y a pas lieu de les considérer comme un ensemble indivisible nécessitant un financement global. Il est essentiel de définir un ordre de priorité pour que des éléments individuels puissent être financés par des ressources internes et des montants économisés quand ils seront indispensables. L'intervenant rappelle la résolution concernant le traitement de la prime nette acquise, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 97^e session (2008). Le groupe souhaiterait qu'un nouveau rapport sur l'évolution de cette question soit présenté à la session du Conseil d'administration de novembre 2016.
31. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe se félicite de l'avancement du projet et de l'accord concernant la vente des terrains. Il espère que le Conseil d'administration aura la possibilité de prendre une décision à propos des trois

options de financement proposées pour les travaux supplémentaires. Le groupe souscrit au projet de décision.

- 32.** *Une représentante du gouvernement du Mexique* déclare que, en raison des aléas de la situation financière actuelle et des difficultés auxquelles de nombreux Etats Membres doivent faire face, il est important que les travaux restent dans les limites du budget approuvé par le Conseil d'administration. Comme l'a fait remarquer le représentant du groupe des PIEM, il faut définir un ordre de priorité pour les travaux retirés du projet; de fait, les travaux à effectuer dans les parkings et la zone des services généraux ne sont pas urgents. En ce qui concerne le centre de conférence, les besoins réels devraient être évalués en fonction des projets de rénovation en cours à Genève, qui vont permettre de disposer de salles de réunion plus spacieuses dans d'autres endroits, notamment au Palais des Nations; la rénovation de cette partie du bâtiment devrait en outre être financée par des contributions volontaires ou des sources de financement innovantes. L'intervenante souscrit au point *b)* du projet de décision pour couvrir le déficit de 2,4 millions de francs suisses.
- 33.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) confirme que le point *b)* du projet de décision ne concerne que le déficit de financement dû au fait que le produit de la vente des terrains a été moins important que prévu. Le coût supplémentaire de 120 millions de francs suisses dont il est question dans le rapport correspond à une révision du montant de 95-100 millions de francs suisses, auxquels les travaux avaient été estimés douze mois plus tôt, lorsqu'il avait été décidé de retirer du projet certains travaux de rénovation afin de rester dans les limites du budget initial de 205 millions de francs suisses. Répondant à la question du groupe des PIEM concernant l'établissement d'un ordre de priorité, l'intervenant propose que les travaux commencent par les aspects touchant à la sécurité et à la santé – remplacement de tous les vitrages, amélioration de l'isolation et aménagement de sorties de secours supplémentaires dans les bureaux et les espaces communs situés dans la zone des services généraux et du centre de conférence. Viendraient ensuite les travaux mécaniques, d'électricité et de plomberie, puis les finitions et, enfin, la rénovation des parkings. Le coût approximatif de ces travaux se situerait entre 25 et 30 millions de francs suisses pour la composante «sécurité et santé»; entre 40 et 50 millions de francs suisses pour les travaux mécaniques, d'électricité et de plomberie; entre 25 et 30 millions de francs suisses pour les finitions; et il serait de 11 millions de francs suisses pour les parkings. L'intervenant fait observer que, si les travaux de rénovation supplémentaires étaient effectués parallèlement aux travaux en cours, il serait possible, d'après les estimations, de réaliser des économies d'un peu plus de 2,2 millions de francs suisses. L'intervenant demande quelles sont les sources de financement non gouvernementales que le groupe des PIEM souhaiterait voir examiner par le Bureau. Il rappelle enfin au Conseil d'administration qu'il avait créé un Sous-comité du bâtiment chargé de la supervision du projet initial et que, au terme du processus de planification, ce sous-comité avait été remplacé par les mécanismes de gouvernance existant au sein du Bureau, qui ont fait l'objet d'appréciations élogieuses dans divers rapports d'audit. Le déroulement quotidien des travaux est suivi par l'équipe de gestion du projet, le projet dans son ensemble est supervisé par le comité de gouvernance, et le Bureau présente un rapport au Conseil d'administration à chacune de ses sessions.
- 34.** *Le porte-parole des employeurs* déclare que son groupe est maintenant favorable au point pour décision figurant dans le document.

Décision

35. Le Conseil d'administration:

- a) *a pris note du rapport sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège;*
- b) *a approuvé l'utilisation par le projet de rénovation du bâtiment du siège des provisions constituées au titre de la partie IV du budget ordinaire pour la réserve affectée au financement à long terme en attendant l'achèvement de la rénovation;*
- c) *a demandé au Directeur général d'établir une liste de dons envisageables et de la communiquer aux Etats Membres.*

(Document GB.326/PFA/3, paragraphe 31.)

Quatrième question à l'ordre du jour

Le point sur l'assurance-maladie après la cessation de service

(GB.326/PFA/4(&Corr.))

36. *Un représentant du Directeur général (Trésorier et contrôleur des finances) explique que les corrections apportées au texte français ont permis de préciser que la proposition du Groupe de travail des Nations Unies sur l'assurance-maladie après la cessation de service, reprise dans le document à l'examen, concerne uniquement la part des primes d'assurance-maladie prise en charge par l'employeur et qu'elle n'entraînera pas de déduction sur les traitements des membres du personnel. Le Bureau vient juste d'être informé que la Cinquième Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvé une série de recommandations formulées par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB). Ce dernier a recommandé notamment que le Groupe de travail obtienne de plus amples informations sur l'affiliation aux régimes nationaux d'assurance-maladie en tant que moyen de réduire le montant des charges que les organisations ont à payer. Le document à l'examen explique qu'une telle solution n'aura aucune incidence sur les prestations dont bénéficieront les personnes assurées ou sur le montant de leurs primes. Le CCQAB a également recommandé que le Groupe de travail continue d'étudier les possibilités de regrouper les régimes d'assurance-maladie, tout en semblant considérer que ce n'est peut-être pas au sein de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) qu'il conviendra d'opérer ce regroupement. Le CCQAB s'est déclaré favorable à la poursuite des négociations collectives avec les prestataires de soins de santé et, dans la mesure du possible, à l'harmonisation des méthodes d'évaluation comptable. Tout en reconnaissant qu'il appartient à chaque organisation de déterminer le meilleur moyen de garantir qu'elle dispose des ressources nécessaires pour couvrir les charges qu'elle doit payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service, le CCQAB a recommandé une nouvelle fois que le Secrétariat de l'ONU continue de financer ses obligations par décaissement continu. Un des thèmes qui ont été évoqués lors des débats de la Cinquième Commission est que le Groupe de travail des Nations Unies devrait continuer d'étudier les possibilités d'améliorer la transférabilité des régimes d'assurance-maladie d'une institution à l'autre.*

37. *Le porte-parole des employeurs* demande des éclaircissements sur les paragraphes 32 à 36 du rapport. Vu que 76 pour cent des frais médicaux pris en charge par la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel du BIT (CAPS) sont occasionnés en Suisse et en France, la possibilité d'affilier les anciens fonctionnaires aux régimes nationaux d'assurance-maladie de ces pays devrait être examinée. Le groupe des employeurs appuie toutes les mesures visant à maîtriser les dépenses, en particulier la médecine préventive et la négociation avec les prestataires de soins de santé. En ce qui concerne l'alinéa c) du projet de décision, le groupe s'était déjà déclaré favorable à l'instauration d'une charge salariale et accueille avec satisfaction la confirmation selon laquelle il n'en résulterait pas une augmentation des cotisations du personnel à la CAPS. Toutefois, on ne sait pas très bien si cette solution permettra à elle seule de résoudre le problème du financement des charges à payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service; comme indiqué au paragraphe 36 et précisé au cours des débats de la Cinquième Commission, le Bureau sera en effet tenu de continuer à financer ses charges par décaissement continu et le montant des obligations non provisionnées imputées sur le budget ordinaire augmentera jusqu'en 2025 avant de baisser durant les quelque soixante années suivantes jusqu'à atteindre zéro. On pourrait peut-être combiner l'instauration d'une charge salariale avec d'autres solutions; l'intervenant souhaiterait que le Bureau fournisse des précisions sur ce point. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
38. *Le porte-parole des travailleurs* déclare que son groupe appuie les mesures de maîtrise des dépenses passant par la prévention, l'élaboration par le Bureau d'une politique de médecine préventive et la poursuite des négociations collectives avec les prestataires de soins de santé. Il considère toutefois que ces négociations ne devraient pas entraîner une augmentation des coûts ou une réduction des prestations dues au personnel, et souhaiterait obtenir des précisions sur ce point. Le groupe des travailleurs appuie l'alinéa a) du projet de décision mais ne voit pas l'intérêt de l'alinéa b), qui porte sur des aspects déjà couverts par la réflexion plus large que le Bureau devra entreprendre en vertu de l'alinéa a). Le groupe demande qu'il soit confirmé que toute option soumise au Conseil d'administration concernant la modification des Statuts de la Caisse, et en particulier l'affiliation à des régimes nationaux d'assurance-maladie, sera le résultat de négociations entre l'administration et le Syndicat du personnel. Si elle était adoptée, la proposition figurant à l'alinéa c) du projet de décision se traduirait par une augmentation des crédits budgétaires comprise entre 40 et 50 millions de dollars E.-U. Les éventuelles contributions supplémentaires des Etats Membres visant à faire baisser les charges devant théoriquement être payées au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service ne doivent pas entraîner de réduction des crédits affectés aux programmes et activités essentiels de l'OIT. Les changements à venir concernant le droit des membres du personnel de partir à la retraite à l'âge de 65 ans pourraient avoir des répercussions positives sur les charges à payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service, et il conviendrait d'en tenir compte quand on débattrait à nouveau de cette question.
39. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe déclare que les anciens fonctionnaires doivent être correctement couverts par l'assurance-maladie après la cessation de service et que les éventuelles carences des régimes nationaux doivent être atténuées au niveau mondial. L'Organisation doit être à l'avant-garde des efforts visant à protéger les droits acquis des fonctionnaires et anciens fonctionnaires. Le groupe de l'Afrique salue la recommandation selon laquelle on pourrait décider de conclure des accords avec les Etats Membres pour que les personnes assurées soient affiliées à un régime national à titre principal, même si cette approche ne devrait pas aboutir à ce que les obligations au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service soient mises intégralement à la charge des Etats Membres. Le groupe appuie l'amendement au projet de décision que soumettra le groupe des PIEM.

40. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement de l'Espagne déclare que le Bureau doit s'employer à trouver des moyens de financer, de maîtriser et de réduire les charges à payer, comme le font déjà d'autres institutions des Nations Unies. Il souhaiterait avoir une estimation des économies que permettraient de faire les négociations collectives menées avec les prestataires de soins de santé et demande si une réserve spéciale pour le financement de l'assurance-maladie après la cessation de service pourrait être constituée en dehors de la CAPS. Des mesures doivent être prises pour étudier les moyens de réaliser des économies et des gains d'efficacité importants et pour commencer à gérer les charges que doit payer l'Organisation afin de les maîtriser et de limiter les coûts correspondants. Le groupe des PIEM appuie les alinéas *a)* et *b)* du projet de décision et encourage le Bureau à examiner la possibilité de prendre les mesures réglementaires proposées sans attendre les résultats des analyses menées à l'échelle des Nations Unies. En ce qui concerne l'alinéa *c)*, l'intervenant croit comprendre que la charge salariale devrait être assumée par l'employeur et augmenterait ses dépenses de personnel. Faute de plan spécifique de maîtrise et de financement des coûts, le groupe des PIEM ne saurait appuyer cet alinéa. L'intervenant propose par conséquent de supprimer les alinéas *c)* et *d)* et de les remplacer par le texte suivant: «présenter à la 328^e session (novembre 2016) du Conseil d'administration des propositions concrètes visant à financer et maîtriser les charges à payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service».
41. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique déclare que le groupe est préoccupé de constater que, en 2014, l'Organisation a affiché un actif net négatif de plus de 117 millions de dollars E.-U. et que les obligations au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service ont été de 1,1 milliard de dollars. L'Organisation pourrait aller de l'avant et prendre certaines mesures pour réduire ces obligations, parmi lesquelles des négociations sur l'affiliation à des régimes nationaux d'assurance-maladie et notamment des négociations collectives avec les prestataires de soins de santé en Suisse. Il est indispensable de consulter les représentants du personnel à cet égard. Des informations sur les économies qui pourraient être réalisées avec de telles mesures seraient les bienvenues. Une politique commune de l'assurance-maladie après la cessation de service à l'échelle du système des Nations Unies présenterait bien des avantages. Les décisions que doit prendre le Bureau concernant le financement des charges à payer doivent inclure un engagement de sa part à mettre en œuvre des mesures visant à améliorer l'efficacité et à maîtriser les coûts, tout en tenant compte du profil démographique du personnel de l'OIT. Le document ne tient pas compte des discussions qui ont eu lieu à la 322^e session du Conseil sur la possibilité de trouver d'autres sources de financement pour qu'une réserve au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service soit constituée, que ce soit par le transfert d'économies réalisées sur le budget de l'OIT ou l'utilisation de crédits non dépensés à la fin d'une période biennale. Ces mesures permettraient de réduire l'incidence sur le budget ordinaire et les contributions des Etats Membres. Les alinéas *c)* et *d)* du projet de décision devraient être remplacés par le texte suivant: «présenter à la 328^e session (novembre 2016) du Conseil d'administration différentes options concernant la constitution d'une réserve pour l'assurance-maladie après la cessation de service, notamment des mesures concrètes destinées à augmenter l'efficacité et à maîtriser les coûts, tout en examinant les effets positifs de ces mesures sur la réduction des charges à payer par le BIT au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service».
42. *Le représentant du Directeur général*, répondant au porte-parole des employeurs, déclare que la proposition ne visait pas tant à constituer une réserve pour couvrir les charges à payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service qu'à laisser ces charges disparaître progressivement par attrition, tout en finançant d'ici-là leur croissance future. A mesure que de nouvelles charges augmenteraient, une réserve correspondante serait constituée pour les financer. Dans l'intervalle, le Bureau continuerait de financer l'assurance-maladie après la cessation de service des retraités actuels par la méthode du décaissement continu. A l'exception de son alinéa *c)*, le projet de décision n'appelle pas à des changements immédiats. L'alinéa *b)* n'entraînerait aucun frais ni aucune modification

des prestations pour les personnes assurées. En mettant en place un dispositif analogue pour les retraités résidant aux Etats-Unis, le Secrétariat de l'ONU à New York a réduit de près de 258 millions de dollars E.-U. le montant total de ses obligations. De nouvelles études sont néanmoins nécessaires car il n'est pas certain que cette solution convienne pour les retraités de l'OIT résidant dans d'autres pays et le Bureau ne peut pas fournir actuellement d'estimation des économies qui pourraient être réalisées. Le relèvement de l'âge de départ à la retraite à 65 ans ne réduira pas de manière significative le montant des charges à payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service. L'intervenant confirme que le Bureau a déjà promis au Syndicat du personnel que des consultations seront organisées avant toute décision sur les alinéas *a*) et *b*). Bien que le Bureau ne puisse pas donner une estimation des économies réalisées grâce aux négociations collectives, les prestataires de soins de santé ont accepté des réductions de tarifs comprises entre 10 et 15 pour cent. La proposition figurant à l'alinéa *c*) prévoit la constitution d'une réserve spéciale au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service en dehors de la CAPS. Le Comité de gestion de la CAPS a créé un sous-comité chargé de trouver de nouveaux moyens de maîtriser les coûts et examine actuellement des options comme la prescription de médicaments génériques ou la mise en place de solutions autres que l'hospitalisation.

43. *Le porte-parole des travailleurs* déclare que la date de novembre 2016 figurant dans les amendements présentés par le groupe des PIEM et le GRULAC ne laisse pas suffisamment de temps pour savoir à quoi aboutiront les discussions qui auront lieu au sein du Groupe de travail des Nations Unies sur l'assurance-maladie après la cessation de service. La meilleure solution consisterait à conserver la version initiale du projet de décision.
44. *Le porte-parole des employeurs* déclare que son groupe appuie le texte original.
45. *Un représentant du gouvernement de l'Espagne* déclare qu'il pourra appuyer l'amendement présenté par le GRULAC.
46. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique déclare que son groupe est disposé à remplacer par mars 2017 la date figurant dans sa proposition d'amendement.
47. *Un représentant du gouvernement de l'Espagne* déclare qu'il appuie le changement de date proposé par le GRULAC.
48. *Le porte-parole des travailleurs* demande que la différence technique existant entre le texte original de l'alinéa *c*) du projet de décision et la proposition d'amendement du GRULAC soit expliquée.
49. *Le porte-parole des employeurs* demande si les options figurant dans la proposition du GRULAC prévoient l'instauration d'une charge salariale.
50. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Mexique déclare que l'instauration d'une charge salariale est une option possible. Dans sa proposition, le GRULAC n'appuie pas la création, au stade actuel, d'une réserve destinée à financer l'assurance-maladie après la cessation de service.
51. *Le porte-parole des employeurs* déclare que son groupe appuie la version de l'alinéa *c*) proposée par le GRULAC dans laquelle figure la date de mars 2017.
52. *Le porte-parole des travailleurs* demande si le Bureau estime qu'une année sera suffisante pour procéder aux consultations prévues.

53. *Le représentant du Directeur général* déclare que les discussions au sein du Groupe de travail des Nations Unies sur l'assurance-maladie après la cessation de service ne seront probablement pas terminées d'ici à mars 2017. Toutefois, le Bureau sera en mesure de rendre compte des mesures de maîtrise des dépenses qui auront été prises et de soumettre de nouvelles options de financement à ce moment-là.
54. *Le porte-parole des travailleurs* déclare que son groupe pourra appuyer la version de l'alinéa c) proposée par le GRULAC.

Décision

55. *Le Conseil d'administration a invité le Directeur général à:*
- a) *veiller à ce que l'OIT continue de participer aux travaux du Groupe de travail des Nations Unies sur l'assurance-maladie après la cessation de service visant à examiner d'autres moyens de gagner en efficacité et de maîtriser les coûts, et à élaborer des propositions à ce sujet;*
 - b) *collaborer avec les autres organismes des Nations Unies pour étudier la faisabilité et l'incidence de l'incorporation, dans les Statuts et Règlement administratif de la CAPS (Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel du BIT), de l'obligation pour les anciens fonctionnaires assurés par la CAPS et les personnes à leur charge qui résident en Suisse, en France ou aux Etats-Unis d'être affiliés au régime national d'assurance-maladie de ces pays;*
 - c) *présenter à la 329^e session (mars 2017) du Conseil d'administration différentes options concernant la constitution d'une réserve pour l'assurance-maladie après la cessation de service, notamment des mesures concrètes destinées à augmenter l'efficacité et à maîtriser les coûts, tout en examinant les effets positifs de ces mesures sur la réduction des charges à payer par le BIT au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service.*

(Document GB.326/PFA/4(&Corr.), paragraphe 39, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Cinquième question à l'ordre du jour

Questions relatives aux technologies de l'information et de la communication: rapport d'activité final sur la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information pour 2010-2015 et sur la stratégie de transition pour 2016-17 (GB.326/PFA/5)

56. *Le porte-parole des travailleurs* déclare, à propos du résultat 1 de la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information pour 2010-2015, que le Bureau devrait poursuivre le déploiement d'IRIS sur le terrain, promouvoir le partage des connaissances et la collaboration, et continuer à former son personnel aux nouvelles technologies. Il souhaite savoir à quel moment une décision sera prise à propos de l'utilisation de Microsoft

SharePoint et ce que cela impliquera. En ce qui concerne le résultat 2, le Bureau devrait fournir davantage d'informations sur la réduction des dépenses informatiques et donner des assurances quant à l'absence d'effets préjudiciables des mesures de réduction des coûts sur les conditions de travail du personnel. L'orateur accueille avec satisfaction la création du Comité de gouvernance des technologies de l'information (ITGC). Concernant le résultat 3, le Bureau devrait continuer à moderniser l'infrastructure informatique et à renforcer la sécurité informatique et la gestion des risques. L'orateur demande à combien s'élevait le budget consacré à la sécurité informatique avant la réaffectation de 2,4 millions de dollars E.-U., pour en connaître la hausse en pourcentage. Il salue la stratégie de transition pour 2016-17, tout en considérant nécessaire d'avoir davantage d'informations sur les coûts de sa mise en œuvre. Il souscrit au projet de décision.

- 57.** *Le porte-parole des employeurs* salue l'approche globale adoptée par l'OIT pour ce qui est de la modernisation et de la normalisation des services informatiques et se félicite des mesures d'économie prises par le Bureau pour tirer profit de ressources limitées. Cependant, il trouve préoccupant que les ressources consacrées par l'OIT aux technologies de l'information soient de 30 à 40 pour cent inférieures à celles des administrations de même type et demande au Bureau de s'en expliquer. S'il est primordial d'obtenir le meilleur rapport qualité-prix, il n'en reste pas moins que l'OIT et ses mandants doivent pouvoir bénéficier pleinement des possibilités offertes par les technologies de l'information. L'orateur fait par exemple observer que certaines parties du bâtiment ne disposent pas d'un accès Wifi. Il se félicite de la réaffectation de 2,4 millions de dollars E.-U. au profit de la sécurité informatique et de l'inscription dans la stratégie de transition d'un résultat relatif à la gestion des risques informatiques. Il salue les cinq facteurs stratégiques qui déterminent la stratégie de transition, notamment les deux premiers, et souscrit au projet de décision.
- 58.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe se félicite que le Bureau ait mis en œuvre ses projets dans un souci d'économie, ce qui lui a permis de consacrer aux activités informatiques un budget et des effectifs inférieurs à ceux d'organisations de même type. En ce qui concerne la stratégie de transition, le Bureau devrait donner la priorité à la mise en service de l'ensemble des fonctionnalités d'IRIS dans le nouveau Bureau régional d'Abidjan. L'orateur appuie le projet de décision.
- 59.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Canada demande, au vu des mesures d'économie prises et du montant des dépenses informatiques de 30 à 40 pour cent inférieures à celles d'organisations de même type, que des estimations plus détaillées soient fournies quant aux économies réalisées. Il ajoute que le Bureau devrait, dans la limite des ressources dont il dispose, poursuivre la mise en œuvre des améliorations indiquées dans la stratégie de transition. Il est essentiel que l'ITGC participe à définir les priorités stratégiques pour les services et les solutions informatiques. Le Bureau devrait par ailleurs envisager d'appliquer une double structure hiérarchique au personnel informatique se trouvant sur le terrain. L'orateur soutient le projet de décision.
- 60.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la gestion de l'information et des technologies (INFOTEC)) explique que, si le calcul des coûts complets et la décision concernant l'installation de SharePoint auraient probablement lieu en 2016, la réalisation du projet n'interviendrait qu'au cours de la période de mise en œuvre de la stratégie 2018-2021. Environ 25 mesures d'économie ont été prises, dont celles indiquées dans le document, qui ont permis de réaffecter certaines ressources. Parmi ces mesures, l'orateur mentionne les économies qui ont été réalisées grâce au regroupement de l'infrastructure du siège et qui ont permis au Bureau de financer la centralisation de l'infrastructure pour les bureaux extérieurs, et la centralisation des services d'administration informatique du réseau local (LAN), qui a permis au Bureau de confier d'autres tâches dans divers départements du siège à onze points focaux chargés à temps partiel des questions informatiques. La création de l'ITGC a permis de hiérarchiser de manière stratégique les projets en fonction de leur viabilité à long terme,

ce qui garantit une utilisation plus efficace des ressources. Le Bureau fait appel à des prestataires extérieurs pour compléter, sans compromettre les conditions de travail des fonctionnaires, les équipes chargées d'assurer un appui informatique 24 heures sur 24 au siège et dans les bureaux régionaux. L'investissement dans la sécurité informatique a été multiplié par quatre. Se fondant sur les premières estimations et la planification initiale, la stratégie de transition ne traite que des mesures pouvant être mises en œuvre avec les ressources disponibles. INFOTEC utilise efficacement les ressources dont il dispose et recherche des moyens de financer des initiatives d'envergure. L'ensemble du bâtiment est pourvu d'un accès Wifi au fur et à mesure que les travaux de rénovation avancent. La question de la double structure hiérarchique pour le personnel informatique des bureaux extérieurs a déjà été examinée par l'ITGC et fait actuellement l'objet d'un suivi par le Département du développement des ressources humaines.

61. *Le porte-parole des employeurs* souhaite avoir la confirmation que le Bureau est en mesure de mener ses travaux de manière optimale même si le budget alloué aux activités informatiques est de 30 à 40 pour cent inférieur à celui d'organisations du même type.
62. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) explique que le problème sous-jacent auquel le BIT doit faire face est son manque d'investissement dans les technologies de l'information durant de nombreuses années, et ajoute que le Bureau s'efforce de remédier progressivement à cette situation. INFOTEC nécessite effectivement des fonds supplémentaires pour répondre à des besoins informatiques justifiés, ce dont tiendra compte le prochain programme et budget. D'autres départements doivent prévoir dans leur propre budget une provision pour les dépenses informatiques, et le Bureau étudie différents modèles de financement. Les projets informatiques requièrent des mesures de financement à long terme, or le Bureau doit planifier sur la base de son budget biennal. Il est donc nécessaire d'étudier les options envisageables en vue de la constitution d'une réserve permettant de financer des projets à long terme.

Décision

63. *Le Conseil d'administration a pris note du rapport d'activité final sur la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information pour 2010-2015 et approuvé la stratégie de transition en matière de technologies de l'information proposée pour 2016-17 (telle que présentée aux paragraphes 41 à 54 du document GB.326/PFA/5).*

(Document GB.326/PFA/5, paragraphe 55.)

Sixième question à l'ordre du jour

Stratégie en matière de connaissances 2010-2015: résultats obtenus, enseignements à retenir et pistes pour l'avenir (GB.326/PFA/6)

64. *Le porte-parole des employeurs* déclare que le renforcement de la capacité de recherche de l'Organisation est d'une grande importance sur le plan stratégique. Une stratégie en matière de connaissances devrait faire partie d'un processus d'élaboration des politiques avisé qui reconnaisse le rôle crucial des analyses fondées sur des données probantes, qui veille à ce que les travaux de recherche du Bureau répondent aux besoins des mandants et qui tienne

compte de la contribution essentielle du Centre de Turin, puisque la formation et les compétences sont étroitement liées à la recherche et aux connaissances. Le groupe des employeurs est donc passablement surpris de constater que la stratégie du Bureau en matière de connaissances est traitée uniquement comme une question d'ordre opérationnel relevant des compétences du Directeur général et qu'il n'a pas été jugé nécessaire de consulter le Conseil d'administration à ce sujet. Aussi les employeurs, estimant qu'ils ne sont pas pleinement en mesure de formuler des observations sur le rapport, prennent-ils simplement bonne note du projet de décision.

65. *Le porte-parole des travailleurs* note qu'il est indispensable de disposer de données et d'analyses statistiques de qualité pour prendre des décisions de portée stratégique en toute connaissance de cause et qu'il serait donc souhaitable de disposer d'indications plus probantes des améliorations apportées à la mise en œuvre de la stratégie en matière de connaissances. Etant donné que les rapports phares du BIT, par leur grande visibilité et la qualité de leurs analyses, renforcent l'autorité de l'Organisation pour ce qui est des grandes questions relatives au travail, son groupe est favorable à la publication de rapports semestriels sur les salaires et la sécurité sociale. L'orientation thématique du rapport *Emploi et questions sociales dans le monde* est toutefois difficile à cerner, puisque ce rapport porte chaque année sur des thèmes différents. L'intervenant souhaite donc savoir comment le Bureau entend procéder pour faire de ce rapport l'une de ses publications phares, étant donné que cette diversité des thèmes fait courir le risque qu'aucun rapport, en tant que tel, ne puisse être considéré comme faisant autorité. Il voudrait également savoir si les rapports seront établis par des experts du BIT ou si les mêmes thèmes seront confiés à des rédacteurs du Département de la recherche et, pour un thème donné, comment sera assurée la cohérence entre les travaux de ce département et ceux des départements techniques du Bureau. Les rapports phares devraient faire l'objet d'une double évaluation, interne et externe, afin d'être sûr qu'ils respectent les règles en vigueur dans les milieux universitaires. L'intervenant souhaiterait également être mieux informé des éléments attestant un intérêt croissant pour les publications du BIT.
66. Les travailleurs approuvent l'importance attachée au renforcement de la base de connaissances en matière de statistiques de l'Organisation. Ils félicitent le Bureau d'avoir veillé à l'intégration des objectifs du travail décent dans les indicateurs relatifs aux objectifs de développement durable (ODD) et se disent satisfaits des mesures prises, en collaboration avec les mandants tripartites, dans le prolongement de la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail, ainsi que de la volonté manifestée par le Bureau de collaborer avec d'autres organes pour obtenir des données statistiques et des indicateurs de qualité qui permettront de mesurer les avancées réalisées dans le domaine du travail décent.
67. L'intervenant voudrait aussi en savoir plus sur les plans et les ressources prévus pour tirer pleinement parti du portail central pour la gestion de l'information et des connaissances grâce à la fourniture d'informations sur les pays mieux actualisées, ainsi que pour assurer une plus large diffusion des données de l'Organisation. Il demande également un complément d'information sur la nature des projets de partenariats avec des fournisseurs de contenu numérique. Etant donné que la force institutionnelle de l'OIT réside dans sa nature tripartite, les travailleurs souhaiteraient vivement que l'on engage des initiatives qui permettent de tirer parti des réseaux d'expertise et de connaissances du mouvement syndical, de sorte que ces réseaux viennent compléter ceux des organismes des Nations Unies et des milieux universitaires.
68. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement des Etats-Unis dit que le renforcement de la capacité de l'OIT à établir des analyses fiables et solidement étayées, qui sont indispensables pour l'élaboration des politiques dans des domaines clés, a eu pour effet non seulement d'accroître l'influence de l'Organisation dans le cadre des débats menés aux niveaux mondial et régional, mais aussi de contribuer à une

meilleure compréhension des enjeux pertinents à l'échelon international. L'oratrice souhaiterait être informée des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de la stratégie en matière de connaissances et des solutions qui ont été trouvées. Le groupe des PIEM souscrit pleinement aux initiatives prises par le Bureau pour améliorer la qualité et la pertinence de ses travaux de recherche et d'analyse, renforcer ses capacités dans le domaine statistique et intensifier la collaboration entre le siège et les bureaux extérieurs ainsi qu'avec les autres organisations concernées. L'assistance technique que le Bureau propose aux Etats Membres pour les aider à améliorer leurs statistiques, tant sur le plan quantitatif que sur celui de la qualité, constituera un atout indéniable dans le contexte des ODD. Les défis et les possibilités que présente un monde du travail en pleine évolution vont continuer de nécessiter des travaux de recherche et d'analyse solides et fiables. C'est pourquoi le développement et la mise en œuvre de la stratégie en matière de connaissances devraient constituer une priorité pour la période 2018-2021. L'intervenante souscrit au projet de décision.

69. *Un représentant du gouvernement du Brésil* déclare que son pays souscrit à l'approche adoptée en matière de gestion des connaissances telle qu'elle est présentée dans le rapport et rappelle que le renforcement de la base de connaissances était un élément essentiel du programme de l'Organisation en 2014-15. Les objectifs du travail décent ayant été pris en compte dans les ODD, il importe de conférer une portée véritablement universelle à la base de données utilisée par l'Organisation pour ses travaux de recherche et d'analyse et de veiller en outre à harmoniser les recherches et les statistiques afin d'améliorer la comparabilité entre pays. Il est également indispensable, à cette fin, d'utiliser des bases analytiques qui couvrent les mêmes périodes, d'utiliser la même méthode de collecte et d'indiquer précisément les coefficients de pondération et les méthodes de calcul. Puisque l'un des objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030 mentionne le Pacte mondial pour l'emploi, l'intervenant suppose que ce dernier va continuer de servir de référence. L'utilisation de données en provenance de sources primaires fournissant des informations actualisées, telles que les institutions nationales, aurait pour effet d'améliorer la fiabilité des statistiques et permettrait aux mandants, lorsque les rapports sont publiés, d'avoir à l'égard de ces derniers un sentiment d'appropriation plus marqué. Il faudrait enfin que les travaux de l'OIT deviennent plus largement accessibles dans les pays non anglophones et qu'ils soient à cet effet publiés en plusieurs langues. L'intervenant souscrit au projet de décision.
70. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe déclare que, si l'on veut que les connaissances accumulées par l'Organisation aient un impact positif sur les politiques et les pratiques aux niveaux national, régional et mondial, il faut que la prochaine stratégie s'attache à améliorer encore la pertinence, la qualité et l'accessibilité de ces connaissances. Des consultations et des échanges d'informations continus entre les mandants et le Bureau permettraient à ce dernier d'être précisément informé des déficits de connaissances et des besoins particuliers des différentes régions et de produire une information répondant étroitement aux besoins des mandants. Pour garantir la qualité et la fiabilité des études et des informations, il faudrait en outre que la prochaine stratégie renforce les mécanismes permettant d'améliorer la qualité d'analyse et l'objectivité des rapports et publications du BIT. Ainsi, des systèmes d'évaluation collégiale de plus grande ampleur et plus rigoureux, pour lesquels on ferait appel à des universités renommées du monde entier, garantiraient la qualité de ces documents. Le renforcement des liens entre le Centre de Turin, les universités nationales et les institutions régionales favoriserait la production et la diffusion des connaissances. Le rapport aurait pu accorder une place plus importante aux enseignements dégagés et aux avantages retirés des résultats obtenus dans le cadre de la stratégie en matière de connaissances. Etant donné que le rapport ne fournit guère d'informations précises en ce qui concerne la stratégie de transition prévue pour la période biennale 2016-17, notamment dans le contexte des consultations nationales en cours à propos de l'initiative sur l'avenir du travail, l'intervenant souhaiterait savoir ce que le Bureau a prévu pour cette période.

71. *Un représentant du Directeur général* (Conseiller spécial sur les questions économiques et sociales auprès de la Directrice générale adjointe pour les politiques), en réponse aux observations formulées au cours du débat, déclare que le rapport couvre la période de transition entre différents cycles de planification. Le Bureau tiendra compte de toutes les suggestions qui ont été faites pour l'élaboration de la nouvelle stratégie en matière de connaissances. La coordination des activités à différents niveaux en interne et à l'extérieur est d'une importance capitale et fait l'objet, depuis quelques années, d'une attention toute particulière de la part du Bureau. Cette collaboration élargie qui a été engagée au sein du Bureau et avec les mandants tripartites et les milieux universitaires est appelée à se poursuivre et sera l'une des composantes de la nouvelle stratégie en matière de connaissances. En ce qui concerne la qualité des rapports, le Bureau a adopté une nouvelle politique éditoriale comportant des directives spécifiques sur l'évaluation collégiale des rapports phares, notamment le rapport *Emploi et questions sociales dans le monde*. Le Bureau tiendra les Membres informés des progrès enregistrés à cet égard. Un groupe de travail chargé de la coordination des données a été mis sur pied pour assurer la qualité et la cohérence des statistiques dans les différents départements, rapports et publications. Des progrès significatifs ont été accomplis en ce qui concerne la coordination et la mise à jour des statistiques présentées dans le portail pour la gestion de l'information et des connaissances, et le Bureau s'emploie actuellement à améliorer l'information sur les politiques.

Décision

72. *Le Conseil d'administration a pris note de la mise en œuvre de la stratégie en matière de connaissances 2010-2015 et prié le Directeur général de tenir compte de ses orientations lors de la préparation du nouveau plan stratégique pour 2018-2021.*

(Document GB.326/PFA/6, paragraphe 28.)

Septième question à l'ordre du jour

Autres questions financières

Rapport des membres gouvernementaux du Conseil d'administration chargés des questions de répartition des dépenses (GB.326/PFA/7/1)

73. *Le porte-parole des travailleurs et le porte-parole des employeurs* souscrivent aux projets de décisions.

74. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis demande au Bureau de communiquer, à la 328^e session (novembre 2016) du Conseil d'administration, des informations actualisées sur les mesures prises pour financer, dans le cadre du budget existant, les coûts des activités non budgétées antérieurement qui ont été approuvées par le Conseil d'administration pour la période 2016-17.

Décisions

Barème de la contribution des Iles Cook

75. *Le Conseil d'administration a décidé de proposer à la Conférence internationale du Travail que la contribution des Iles Cook au budget de l'OIT pour la période de 2015 où elles ont été Membre de l'Organisation et pour 2016 soit calculée sur la base d'un taux annuel de 0,001 pour cent.*

(Document GB.326/PFA/7/1, paragraphe 3.)

Barème de la contribution du Royaume des Tonga

76. *Le Conseil d'administration a décidé, conformément à la pratique établie qui consiste à harmoniser les taux de contributions des Etats Membres de l'OIT avec leur quote-part prévue dans le barème de l'Organisation des Nations Unies, de proposer à la Conférence internationale du Travail que la contribution du Royaume des Tonga au budget de l'OIT pour la période où il aura été Membre de l'Organisation en 2016 soit calculée sur la base d'un taux annuel de 0,001 pour cent.*

(Document GB.326/PFA/7/1, paragraphe 6.)

Barème des contributions au budget pour 2017

77. *Le Conseil d'administration a décidé, conformément à la pratique établie qui consiste à harmoniser les taux de contribution des Etats Membres de l'OIT avec leur quote-part prévue dans le barème de l'ONU, de proposer à la Conférence internationale du Travail d'adopter le projet de barème pour 2017 figurant à la colonne 3 du tableau annexé au document GB.326/PFA/7/1, sous réserve des ajustements qui pourraient s'avérer nécessaires au cas où une modification de la composition de l'Organisation interviendrait avant que la Conférence ne soit appelée à adopter le barème recommandé.*

(Document GB.326/PFA/7/1, paragraphe 10.)

Segment relatif aux audits et au contrôle

Huitième question à l'ordre du jour

Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant

(GB.326/PFA/8)

78. *La présidente du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) souligne la nature transitoire de ce rapport, qui porte sur les travaux menés depuis la présentation du précédent rapport du comité, tant par ses anciens membres que par ses membres actuels. Les progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations du comité sont encourageants. La réunion de janvier 2016 a offert au comité, dans sa nouvelle composition, une occasion propice d'adopter une vision commune des défis auxquels est confrontée l'Organisation. La structure du rapport a été modifiée de manière à souligner l'importance qu'accorde le comité au suivi de ses recommandations.*

79. *Le porte-parole des travailleurs*, évoquant la recommandation 1 du comité, demande s'il est réellement possible d'intégrer un audit des processus en matière de ressources humaines dans le plan d'audit révisé pour 2017. Il est disposé à accepter la recommandation 2, mais estime que, pour ce qui est de la recommandation 3, il convient de consulter le Syndicat du personnel dans le cadre de l'examen des processus opérationnels. En ce qui concerne la recommandation 4, la direction de l'OIT devrait assurer un suivi des recommandations de l'audit, et le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) devrait ensuite vérifier si ces recommandations sont dûment appliquées.
80. *Le porte-parole des employeurs* dit que la recommandation 1 est particulièrement pertinente au regard de l'examen des processus opérationnels et dans le cadre de l'évaluation des risques de 2016. En ce qui concerne la recommandation 4, il voudrait savoir si l'IAO est en mesure d'assumer un rôle accru dans le suivi des mesures prises par les responsables en application des recommandations du comité et prie le Bureau de s'assurer qu'il dispose de ressources suffisantes pour s'acquitter de sa mission actuelle et de celles qui pourraient lui être confiées ultérieurement. La fréquence toujours relativement élevée des allégations de fraude ou autres malversations reste un sérieux motif de préoccupation. Le Bureau devrait expliquer de quelle manière il entend résoudre ce problème et indiquer si des ressources suffisantes ont été prévues pour enquêter sur ces allégations. Pour ce qui est des recommandations précédentes du CCCI, le Bureau devrait déployer davantage d'efforts pour garantir le respect des délais impartis pour le processus d'intégration de la gestion des risques à l'échelle de l'OIT et veiller au suivi de ces recommandations.
81. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe dit souscrire aux quatre recommandations et prie le Bureau d'assurer l'appui nécessaire à leur mise en œuvre et d'apporter en outre un complément d'information sur les progrès accomplis à cet égard aux prochaines sessions du Conseil d'administration.
82. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis dit souscrire aux quatre recommandations et note en particulier les recommandations 2 et 4. La fréquence toujours élevée des allégations de fraude ou autres malversations constitue en effet un motif de préoccupation. Une unité d'enquête disposant des ressources et des moyens d'action nécessaires devrait être créée au sein de l'IAO, et le Bureau devrait appliquer la recommandation 2, dans la limite des ressources existantes. Des mesures supplémentaires, notamment une formation en matière d'éthique, sont nécessaires pour résoudre ce problème. Pour ce qui est de la recommandation 4, l'orateur voudrait savoir en quoi consistera le rôle accru de l'IAO dans le suivi des mesures prises par les responsables, quelle entité est actuellement responsable du suivi de ces mesures et si le comité a décelé des lacunes qui nécessiteraient une modification des pratiques en vigueur. En quoi la recommandation 4 est-elle liée à la proposition de modification de la charte de l'audit de 2010, laquelle prévoit de supprimer la référence à la mise en œuvre des fonctions de supervision de l'IAO? L'orateur s'enquiert en outre des raisons pour lesquelles la recommandation 2 de 2012 n'est toujours pas pleinement appliquée.
83. *Un représentant du Directeur général (Chef auditeur interne)* dit que la question de l'intégration d'un audit de performance des ressources humaines a été abordée lors de l'évaluation des risques menée dans le cadre de la planification de la période biennale. Il a cependant été jugé inutile de procéder à cette intégration à ce stade, étant donné qu'une analyse approfondie des procédures du Département du développement des ressources humaines doit être menée dans le cadre de l'examen des processus opérationnels effectué par l'entreprise McKinsey. La question sera de nouveau examinée une fois que l'évaluation des risques aura été actualisée à la fin de l'année 2016. Pour ce qui est de l'augmentation du nombre d'allégations, l'orateur souligne le caractère imprévisible des enquêtes; en effet, si le nombre des allégations a baissé de 2013 à 2014, il a de nouveau augmenté en 2015. Cette hausse peut amener à penser que les fonctionnaires du Bureau ont une meilleure

connaissance de la politique de l'OIT en matière de lutte contre la fraude. Les allégations dont a été saisi l'IAO n'ont pas toutes donné lieu à des enquêtes approfondies, et celles qui ont fait l'objet d'une enquête ne se sont pas toutes avérées fondées. Les cas examinés correspondent à des allégations de faute administrative ou de fraude.

84. *La présidente du CCCI* relève le caractère très complet du processus mis en œuvre actuellement par l'OIT pour assurer le suivi des recommandations d'audit interne. Toutefois, l'IAO ne mène actuellement des audits de suivi que lorsque ceux-ci s'inscrivent dans l'évaluation des risques. Dans la recommandation en question, il est proposé que l'IAO intervienne plus systématiquement dans le processus de suivi, ce qui est considéré comme une meilleure pratique.

Résultat

85. *Le Bureau a pris note des observations et des orientations fournies par le Conseil d'administration sur le rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) et sur ses recommandations figurant dans le document GB.326/PFA/8.*

(Document GB.326/PFA/8.)

Neuvième question à l'ordre du jour

Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2015

(GB.326/PFA/9(Rev.))

86. *Le porte-parole des employeurs* souligne l'importance de la recommandation formulée par l'IAO dans le cadre de l'audit des bureaux extérieurs en ce qui concerne les rapports d'évaluation du comportement professionnel. Dans la mesure où le suivi du comportement professionnel contribue largement à la réalisation des objectifs de l'OIT, l'intervenant se dit préoccupé par le fait que les fonctionnaires concernés ne connaissaient pas l'application de suivi destinée à les aider à achever chaque phase du cycle et à assurer le suivi. Il insiste sur le fait qu'aucun compte rendu financier n'est établi à l'issue des séminaires et ateliers menés dans le cadre des projets de coopération pour le développement exécutés sur le terrain, ainsi que sur l'importance du suivi, par le Bureau, du processus de traitement des demandes de remboursement présentées à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS). Les employeurs souhaiteraient disposer de plus amples informations sur les possibilités de réduire le coût de fonctionnement de la CAPS, comme le recours à un administrateur tiers, une option que le Bureau a été invité à étudier.

87. *Le porte-parole des travailleurs* relève qu'aucune lacune majeure n'a été décelée dans les systèmes de contrôle interne du BIT et que l'IAO a constaté qu'un certain nombre d'aspects essentiels du processus de traitement des demandes de remboursement présentées à la CAPS devaient faire l'objet d'améliorations. Les recommandations du groupe de travail établi par le Directeur général en mai 2015 en vue d'examiner le fonctionnement de la CAPS ont été mises en œuvre, ce qui devrait permettre de régler les problèmes soulevés dans le rapport de l'IAO. En ce qui concerne les allégations de fraude, l'intervenant note avec satisfaction l'explication avancée dans le rapport et l'acceptation, par le Bureau, des recommandations de l'IAO visant à améliorer le respect de l'éthique et la protection des lanceurs d'alerte. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

88. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe prie instamment le Bureau de prendre des mesures volontaristes pour réduire le plus possible le nombre d'allégations de fraude et exprime l'espoir que la direction mettra en œuvre, intégralement et en temps voulu, l'ensemble des recommandations issues des audits afin de renforcer les systèmes de gouvernance au sein du Bureau. Le groupe de l'Afrique appuie la version révisée de la Charte de l'audit interne et la nouvelle Charte de l'enquête, ainsi que le projet de décision.
89. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas recommande que le Bureau et le groupe de travail examinent le fonctionnement de la CAPS et collaborent étroitement avec d'autres organisations internationales en vue de partager les enseignements tirés dans ce domaine. Il se félicite de la prochaine mise à jour, par le Bureau de l'éthique, de la politique de protection des lanceurs d'alerte et de l'élaboration d'un programme de formation adapté. Comme certaines des enquêtes menées en 2015 par l'IAO étaient axées sur l'éthique, le Bureau devrait donner la priorité à la formation et à la sensibilisation du personnel à ces questions. Le renforcement des contrôles internes dans les bureaux extérieurs doit rester au centre de l'attention. Des informations sur les sept recommandations de l'IAO qui n'ont pas été traitées par le Bureau seraient les bienvenues.
90. En ce qui concerne les enseignements tirés des enquêtes, une question devrait faire l'objet d'une attention particulière, à savoir l'utilisation à titre privé du matériel informatique appartenant à l'OIT et l'utilisation à titre professionnel de matériel informatique personnel. Le Chef auditeur interne devrait donner des précisions sur cette question, et le Bureau devrait réfléchir à la manière dont il gère, de ce point de vue, les risques en matière de sécurité et de continuité des activités. Le groupe des PIEM appuie la version révisée de la Charte de l'audit interne et la nouvelle Charte de l'enquête.
91. *Un représentant du Directeur général* (Chef auditeur interne) explique que la question du matériel informatique et de l'amélioration de la politique en la matière est traitée dans la partie consacrée aux enseignements tirés, car les enquêtes n'ont pas démontré l'existence d'une politique claire en matière d'accès à certains site Web au moyen de matériel informatique appartenant à l'OIT, et le développement de l'utilisation des technologies de l'information et des smartphones aggrave les problèmes de sécurité. La politique et ses incidences doivent être clarifiées. En ce qui concerne la Charte de l'audit interne, le rôle principal de l'IAO est de mener des audits et de formuler des recommandations. La responsabilité de la mise en œuvre des recommandations de l'IAO incombe à la direction. Comme l'OIT a un champ d'activité mondial, le bureau du Trésorier et contrôleur des finances a été chargé de coordonner et de suivre les rapports sur les mesures prises pour donner effet aux observations figurant dans les audits internes qui doivent être remis par les administrateurs responsables. L'IAO a examiné ces rapports une fois ceux-ci achevés et a mené des audits de suivi, fondés sur son évaluation des risques, pour vérifier que les mesures ont bien été prises comme indiqué dans les rapports.
92. *Un autre représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) déclare que quatre des sept recommandations qui n'ont pas été acceptées par le Bureau étaient des recommandations identiques provenant de rapports individuels et portaient sur la localisation géographique des comptes bancaires de collaborateurs extérieurs. Les autres recommandations concernaient un problème de classification d'emploi au sein d'un bureau; le partage d'informations sur un site Plone; et, enfin, une méthode d'échantillonnage adoptée pour les mécanismes de contrôle interne. L'auditeur interne a admis l'explication avancée dans chaque cas par le Bureau pour ne pas accepter les recommandations.

Décision

93. *Le Conseil d'administration a pris note du rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2015 et approuvé la version révisée de la Charte de l'audit interne du BIT, ainsi que la nouvelle Charte de l'enquête du BIT figurant dans le document GB.326/PFA/9(Rev.).*

(Document GB.326/PFA/9(Rev.), paragraphe 3)

Segment des questions de personnel

Dixième question à l'ordre du jour

Déclaration de la représentante du personnel

94. La déclaration de la représentante du personnel figure dans l'annexe I.

Onzième question à l'ordre du jour

Stratégie en matière de ressources humaines dans le cadre de la réforme: mise à jour (GB.326/PFA/11)

95. *Le porte-parole des travailleurs prend note avec satisfaction des progrès accomplis dans le cadre de l'accord collectif sur les procédures de recrutement et de sélection, de la politique de mobilité, de l'accord collectif sur la protection de la maternité, de la nouvelle politique sur le harcèlement et de la mise en œuvre du système de suivi du comportement professionnel. Il incite le Bureau et le Syndicat du personnel à réaliser des avancées similaires en ce qui concerne la politique relative aux contrats, la révision de l'Accord de reconnaissance et de procédure et l'achèvement du processus de consultation portant sur la mise en œuvre des conclusions de l'examen des activités sur le terrain. Il est essentiel de développer une approche plus équitable en ce qui concerne la politique relative aux contrats, et il importe que l'ensemble du personnel puisse exercer ses fonctions dans des conditions décentes. Des mécanismes devraient être mis en place pour garantir des contrats permanents à un certain nombre de fonctionnaires et des conditions de travail satisfaisantes à ceux qui, pour des raisons opérationnelles reconnues, sont recrutés au titre de contrats de courte durée. Une politique contractuelle novatrice pour le personnel affecté aux projets permettrait d'assurer une exécution efficace des programmes de coopération pour le développement. La plus grande facilité d'accès aux prestations de la CAPS pour les membres du personnel cotisants est accueillie avec satisfaction; il conviendrait cependant d'attacher une attention toute particulière à l'amélioration du fonctionnement et des services de la CAPS. Quant à la révision des processus métiers, la mise en œuvre des modifications proposées va nécessiter la participation du Syndicat du personnel, en raison de l'incidence de ces modifications sur les méthodes de travail. L'intervenant reconnaît qu'il va falloir engager un débat au sein du Bureau et avec le Syndicat du personnel à propos des résolutions de l'Assemblée générale des Nations Unies, si l'on veut que la mise en œuvre des nouveaux arrangements relatifs à l'ensemble des prestations offertes et à l'âge réglementaire de la cessation de service puisse se dérouler sans heurts. L'orateur souscrit au projet de décision.*

96. *Le porte-parole des employeurs* se félicite des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines pour 2010-2015. Il demande davantage de précisions sur les points suivants: les résultats expressément attendus pour la période de transition 2016-17 et les moyens envisagés pour les obtenir; les moyens novateurs qui vont être utilisés pour former les responsables du Bureau; la stratégie envisagée par ce dernier pour recenser, attirer et encadrer les candidats talentueux appelés à exercer des fonctions clés; les moyens prévus pour améliorer la mobilité, tant fonctionnelle que géographique, du personnel; les raisons pour lesquelles l'application rigoureuse du Cadre de suivi du comportement professionnel reste problématique et la façon dont le Bureau pourrait y remédier; enfin, le travail accompli dans le domaine des contrats. Par ailleurs, des activités supplémentaires devraient être engagées pour améliorer la gouvernance interne et la responsabilisation, eu égard notamment à la différenciation des rôles respectifs du personnel et des mandants et compte tenu du mandat de l'OIT, qui consiste à fournir des conseils impartiaux et factuels sur des questions d'ordre stratégique dans un contexte marqué par une évolution rapide du monde du travail. L'intervenant souscrit au projet de décision.
97. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ethiopie sollicite un complément d'information sur les difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre de la stratégie et sur les mesures prises pour les surmonter. L'Afrique étant sous-représentée dans les effectifs du BIT, le groupe estime qu'une représentation géographique équilibrée permettrait d'enrichir le capital culturel, l'expertise et la base de connaissances du Bureau et offrirait à tous la possibilité d'accéder aux postes de direction. L'intervenant propose de modifier le projet de décision afin d'y faire figurer les points suivants: la promotion, par le biais de projets spécifiques, de la diversité géographique au rang d'objectif prioritaire en matière de ressources humaines pour la période biennale 2016-17; la fourniture d'une assistance aux stagiaires venant de pays non représentés ou sous-représentés; et la prise en compte de la promotion de la diversité géographique en tant que résultat attendu de la stratégie pour 2018-2021.
98. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de la République de Corée se déclare satisfait des améliorations mises en œuvre par le Bureau dans le domaine des ressources humaines. Il constate cependant avec regret qu'aucune amélioration n'a été apportée en 2015 pour remédier au déséquilibre régional des effectifs du BIT. Les effectifs non linguistiques de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures provenant des Etats arabes et de la région Asie-Pacifique ont diminué de 6,3 pour cent; de plus, 17 nouveaux fonctionnaires venant d'Europe ont été nommés en 2015, en comparaison de 4 pour les pays du GASPAC. Ce sont les compétences techniques du candidat, davantage que ses compétences linguistiques, qui devraient être prioritaires lors du recrutement. S'il est vrai que le recul de l'âge réglementaire de la cessation de service devrait avoir une incidence sur la diversité au sein du personnel, le Bureau devrait toutefois se pencher plus sérieusement sur ce problème de représentation déséquilibrée et tenter d'y apporter une solution. L'intervenant invite instamment le Bureau à mettre en œuvre les mesures proposées dans le document GB.320/PFA/13, paragraphe 13 a) et b), et veut croire qu'il recevra des informations faisant état d'améliorations sensibles en matière de diversité à la session du Conseil d'administration de mars 2017. Le groupe souscrit au projet de décision.
99. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Canada encourage le Bureau à poursuivre ses travaux sur la stratégie en matière de ressources humaines, même si la mise en œuvre d'une stratégie aussi complète sur une courte période soulève des difficultés. L'intervenant demande des informations sur les domaines clés et les difficultés de mise en œuvre. Il approuve la nouvelle politique de mobilité et souhaiterait être informé à l'avenir, chiffres à l'appui, de l'évolution de la mobilité géographique et de l'incidence financière de cette politique. Il est regrettable qu'aucune avancée n'ait été réalisée en ce qui concerne la proportion de femmes occupant des postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, notamment des postes de grade P5 et plus;

l'orateur invite donc le Directeur général à assurer un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la composition du personnel. Compte tenu du manque de ressources, il faut impérativement que le travail effectué gagne sans cesse en qualité et en efficacité. L'intervenant se dit donc satisfait des mesures visant à renforcer la gouvernance interne et la responsabilisation. Il souhaite en savoir plus long sur la manière dont les responsables sont tenus de rendre compte de la planification, du suivi et de l'évaluation du comportement professionnel de chaque fonctionnaire, notamment en ce qui concerne les activités de coopération pour le développement. L'intervenant se félicite des relations constructives qui se sont établies entre la direction et le Syndicat du personnel. Il se félicite également de la possibilité d'apporter des éléments d'information en ce qui concerne l'application de la décision de l'Assemblée générale de relever à 65 ans l'âge réglementaire de la cessation de service et demande au Bureau de fournir, en mars 2017, des informations sur les incidences financières de cette décision, ainsi que sur ses conséquences pour la planification des effectifs. Il importe que la mise en valeur des ressources humaines reste étroitement liée aux objectifs et priorités stratégiques de l'OIT. Etant donné que la plupart des outils nécessaires sont déjà en place, le Bureau devrait s'attacher à la mise en œuvre de la stratégie, en s'appuyant sur les enseignements tirés dans le nouveau plan stratégique pour la période 2018-2021. L'intervenant souscrit au projet de décision.

- 100.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* se félicite des efforts déployés par le BIT pour mettre en œuvre les quatre résultats interdépendants de la stratégie. Il espère que les ressources disponibles serviront à renforcer le suivi du comportement professionnel et à améliorer la mobilité et le niveau de qualifications du personnel. La sous-représentation des fonctionnaires venant de pays en développement dans les postes de la catégorie des services organiques et les postes de direction est préoccupante, et il conviendrait de remédier à cette situation par des mesures efficaces en matière de recrutement, de sélection et de mobilité. Le Bureau devrait consulter le personnel et les mandants à propos de la stratégie pour 2018-2021, afin de veiller à ce que le personnel du BIT soit en mesure d'accomplir le mandat de l'Organisation.
- 101.** *Une représentante du gouvernement de la République de Corée* prend note des mesures prises par le Bureau en 2014-15 pour améliorer les procédures de recrutement, renforcer la représentation féminine au sein du personnel et établir les descriptions de poste génériques pour les postes ouverts aux fonctionnaires de la catégorie des services organiques nationaux et au personnel de la catégorie des services généraux dans les bureaux extérieurs. Elle souscrit au projet du Bureau consistant à élargir les possibilités de perfectionnement professionnel, à définir précisément les attributions et responsabilités du personnel et à effectuer un examen des processus métiers en vue de gagner en efficacité et de mieux répondre aux besoins des mandants. L'amélioration de la diversité géographique des effectifs du BIT est une question importante. L'intervenante souscrit au projet de décision.
- 102.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département du développement des ressources humaines (HRD)) déclare que le dialogue social, à qui l'on doit nombre d'améliorations récentes ayant bénéficié directement au personnel, allait se poursuivre. Les propositions d'amendements au Statut du personnel découlant des résolutions de l'Assemblée générale des Nations Unies vont faire l'objet de consultations avec le Syndicat du personnel avant d'être soumises au Conseil d'administration pour approbation. Si l'on peut avoir l'impression que le document GB.326/PFA/11 n'est pas suffisamment détaillé, c'est parce qu'il a pour but de donner une description générale des réalisations et des enseignements qui en ont été tirés ainsi que des priorités prévues pour la période de transition entre les différentes stratégies. Quant au mode de responsabilisation du personnel d'encadrement, tous les responsables sont évalués par leurs propres supérieurs hiérarchiques, conformément aux critères de compétence en matière d'encadrement retenus dans le Cadre de suivi du comportement professionnel de l'OIT. Des mécanismes ont également été mis en place en cas de résultats insuffisants ou de fautes professionnelles, le cas échéant. En ce

qui concerne l'équilibre entre les hommes et les femmes, s'il est vrai que ces dernières sont sous-représentées au niveau P5, on peut noter en revanche une augmentation sensible du nombre de femmes occupant des postes au niveau D2. Il convient en outre de relever que la majorité des postes de grade P4 sont occupés par des femmes, ce qui est de bon augure pour leur représentation future au niveau P5. En ce qui concerne la mobilité, les changements de lieux d'affectation ont augmenté de plus de 60 pour cent depuis la mise en place des nouvelles procédures de recrutement et de sélection. Le Bureau donnera désormais davantage d'informations sur la mobilité du personnel et les aspects financiers correspondants, ainsi que sur l'incidence, sur le plan financier et en ce qui concerne la planification des effectifs, du relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire de la cessation de service.

- 103.** En ce qui concerne la diversité géographique des membres du personnel, HRD a pris de multiples initiatives pour élargir le vivier de candidats qualifiés provenant de pays non représentés et sous-représentés et a notamment publié des avis de vacance de poste dans la presse internationale et dans la presse nationale des pays concernés, placé des annonces sur les lieux de recrutement des Nations Unies et engagé un dialogue avec plusieurs missions établies à Genève. Le Bureau a également participé à des salons de recrutement dans différents pays et réalisé des vidéos en plusieurs langues sur le travail au sein de l'Organisation. Ces initiatives ont entraîné une augmentation du nombre de candidats, mais les résultats escomptés ne sont pas encore atteints et de nouvelles avancées sont nécessaires. Le Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité prévoit de consacrer très prochainement une session extraordinaire à la diversité géographique. Le Bureau examine par ailleurs les paramètres financiers, juridiques et opérationnels d'un programme destiné aux jeunes des pays non représentés et sous-représentés, et il est à espérer que ce programme pourra être lancé. Une collaboration étroite avec les mandants tripartites serait nécessaire si l'on tient à améliorer la diversité géographique du personnel du BIT.
- 104.** *Le porte-parole des travailleurs* reconnaît l'importance de la diversité géographique. Outre le sexe, la situation socio-économique est également un critère important en matière de diversité; en effet, il se pourrait que des candidats ayant l'expérience requise n'aient pas eu la possibilité de participer à des stages ni d'accéder à un enseignement universitaire de troisième cycle, éléments dont il faudrait aussi tenir compte. Le Bureau ayant clairement démontré son attachement à la diversité géographique, l'intervenant souscrit au projet de décision initial.
- 105.** *Le porte-parole des employeurs* déclare que son groupe est également sensible aux préoccupations exprimées au sujet de la représentation géographique. Les informations sur les partenariats entre le Bureau et les missions établies à Genève, ainsi que sur les autres mesures prises pour accroître la diversité géographique des effectifs, sont encourageantes. Cependant, les compétences et d'autres critères sont également d'une extrême importance dans le cadre d'un recrutement. Il ressort clairement de la discussion que le Bureau est conscient de la nécessité d'assurer une large représentation géographique, raison pour laquelle le groupe souscrit au projet de décision initial.
- 106.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, le représentant du gouvernement de l'Éthiopie déclare que les explications fournies par le Bureau atténuent les préoccupations du groupe de l'Afrique au sujet de la représentation géographique, mais rappelle que le but de l'amendement proposé est de permettre l'élaboration de décisions plus précises et assorties de délais mieux définis. Il propose une autre formulation qui préciserait que la promotion de la diversité géographique serait l'un des résultats de la nouvelle stratégie à partir de 2018.
- 107.** *Le porte-parole des travailleurs* dit que l'autre proposition d'amendement continue de privilégier un seul facteur de diversité.

- 108.** *Le porte-parole des employeurs* déclare que la proposition n'assortit pas le projet de décision d'un délai, qu'elle fait simplement passer la diversité géographique avant d'autres critères tout aussi valables et qu'elle pourrait avoir des répercussions négatives.
- 109.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, le représentant du gouvernement du Canada réitère le soutien de son groupe au projet de décision initial.
- 110.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, le représentant du gouvernement de l'Éthiopie retire la proposition d'amendement dans le souci de préserver le consensus, mais veut toutefois croire qu'il sera tenu compte des préoccupations exprimées.
- 111.** *Le Directeur général* donne l'assurance que le Bureau va effectivement poursuivre la mise en œuvre des mesures actuelles visant à améliorer la représentation des pays non représentés ou sous-représentés et qu'il tiendra compte de la question de la représentation géographique dans la nouvelle stratégie à partir de 2018.

Décision

112. Le Conseil d'administration:

- a) *a pris note des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines pour 2010-2015 et de la réforme du Directeur général concernant les ressources humaines, ainsi que de la présentation des priorités relatives aux ressources humaines pour la période biennale 2016-17;*
- b) *a pris note de l'intention de mettre en œuvre les décisions relatives à l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à compter du 1^{er} janvier 2017;*
- c) *a demandé au Directeur général de soumettre à son examen, en 2017, la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines pour 2018-2021.*

(Document GB.326/PFA/11, paragraphe 30.)

Douzième question à l'ordre du jour

Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

Propositions d'amendements au Statut du Tribunal

(GB.326/PFA/12/1)

- 113.** *Le porte-parole des employeurs* déclare que le groupe des employeurs appuie les propositions d'amendements de l'article XII du Statut du Tribunal et de son annexe, ainsi que le projet de décision. Le groupe a noté que l'examen des conditions d'admission de nouvelles organisations avait été reporté afin que la question puisse être débattue plus avant.
- 114.** *Le porte-parole des travailleurs* déclare qu'il convient d'étudier les moyens de faire en sorte que les fonctionnaires du système international aient accès à des voies de recours d'un niveau équivalant à celles dont disposent les travailleurs au niveau national. Toutes les organisations

qui reconnaissent la compétence du Tribunal devraient se doter d'un système de recours interne et veiller à son bon fonctionnement. Le groupe espère que les consultations se poursuivront avec les organisations affiliées sur la question des conditions d'admission. Toute prescription en la matière ne saurait être rétroactive. Le groupe des travailleurs n'appuiera aucune proposition qui risquerait d'empêcher le personnel d'organisations telles que l'OEB de continuer d'accéder à la justice. Le groupe appuie le projet de décision.

- 115.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Éthiopie déclare que son groupe appuiera le projet de décision, étant entendu que le Tribunal précisera dans son Règlement les modalités de dépôt des demandes de révision, d'interprétation ou d'exécution d'un jugement.
- 116.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des États-Unis déclare qu'il faudrait incorporer d'urgence dans le Statut du Tribunal une disposition prévoyant qu'une organisation qui souhaite reconnaître la compétence du Tribunal doit disposer de voies de recours interne effectives. Pour répondre à la préoccupation exprimée au sujet de la charge de travail du Tribunal, il suggère d'ajouter que les demandes de révision, d'interprétation et d'exécution d'un jugement visées dans la proposition d'amendement à l'article VI du Statut ne seront possibles que dans des circonstances exceptionnelles. Le groupe appuie le projet de décision.
- 117.** *Un représentant du Directeur général* (Conseiller juridique) confirme, s'agissant de la suggestion formulée par le groupe des PIEM au sujet de l'article VI, que, d'après la jurisprudence du Tribunal, les demandes de révision ne sont recevables que dans des circonstances exceptionnelles et pour des motifs strictement limités. Ce n'est cependant pas le cas des demandes d'interprétation ou d'exécution d'un jugement. Toutefois, si le Conseil d'administration estime qu'il faut ajouter «dans des circonstances exceptionnelles» à l'article VI, le Bureau devra consulter le Tribunal. Il précise que le Bureau continuera de consulter largement le Tribunal lui-même ainsi que les organisations qui y sont affiliées et leurs associations du personnel sur de nouvelles propositions d'amélioration du fonctionnement du Tribunal, y compris la question en suspens relative à l'examen des conditions d'admission de nouvelles organisations.

Décision

- 118.** *Le Conseil d'administration a approuvé le projet de résolution figurant en annexe au document GB.326/PFA/12/1 concernant les amendements au Statut du Tribunal et à son annexe, en vue de leur éventuelle adoption par la Conférence internationale du Travail à sa 105^e session (juin 2016).*

(Document GB.326/PFA/12/1, paragraphe 15.)

Rapport sur les discussions avec l'Organisation européenne des brevets concernant les possibles mesures à envisager pour améliorer la situation de la charge de travail du Tribunal (GB.326/PFA/12/2)

- 119.** *Le porte-parole des travailleurs* déclare que le groupe des travailleurs a pris note avec préoccupation des chiffres figurant au paragraphe 7 du rapport, qui font état de 48 nouvelles requêtes formées contre l'OEB entre novembre 2015 et février 2016. Au vu des informations fournies par la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV) sur les récentes attaques dont

ont été victimes des représentants syndicaux et les licenciements décidés par la direction de l'OEB, ces nouvelles requêtes ne sont pas surprenantes. Le groupe appuie le projet de décision.

120. *Le porte-parole des employeurs* déclare que, malgré les initiatives prises par l'OEB pour rationaliser les voies de recours interne, il n'y a pas eu de réduction immédiate du nombre de requêtes formées auprès du Tribunal administratif de l'OIT. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
121. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis prend note des initiatives prises par l'OEB pour contenir la charge de travail du Tribunal et appuie le projet de décision.

Décision

122. *Le Conseil d'administration a pris note du rapport sur les discussions entre le Bureau et l'Organisation européenne des brevets et prié le Directeur général de poursuivre activement ces discussions et de lui présenter un rapport actualisé, au plus tard à sa 329^e session (mars 2017).*

(Document GB.326/PFA/12/2, paragraphe 11.)

Composition du Tribunal (GB.326/PFA/12/3)

123. *Le porte-parole des employeurs et le porte-parole des travailleurs* déclarent que leurs groupes appuient le projet de décision.
124. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis appuie la proposition de renouvellement des mandats des juges Frydman et Rouiller.
125. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ethiopie appuie également le projet de décision.

Décision

126. *Le Conseil d'administration a décidé de proposer à la Conférence de renouveler les mandats de M. Frydman (France) et de M. Rouiller (Suisse) pour une durée de trois ans et a décidé en conséquence de lui proposer le projet de résolution ci-après en vue de son éventuelle adoption:*

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 les mandats de M. Frydman (France) et de M. Rouiller (Suisse) pour une durée de trois ans.

(Document GB.326/PFA/12/3, paragraphe 4.)

Annexe I

Discours de la Présidente du Syndicat du personnel Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration (326^e session – 15 mars 2016)

Madame la Présidente,
Monsieur le Directeur général,
Mesdames et Messieurs les délégués,
Chers collègues ici présents,

J'ai l'honneur et le plaisir de m'adresser à vous aujourd'hui en ma qualité de Présidente du Syndicat du personnel de l'OIT, qui représente 70 pour cent des membres du personnel travaillant au siège et sur le terrain.

Cet exercice que j'accomplis régulièrement devant vous a pour but de vous informer de la position des représentants du personnel vis-à-vis d'un certain nombre de recommandations émanant de l'administration, qui ont des conséquences pour les conditions d'emploi et de travail de l'ensemble du personnel.

Ce procédé suppose en général qu'un dialogue social au sein de l'organisation soit présent, que des discussions, des consultations ou même des négociations aient eu lieu en amont des sessions.

Mais aujourd'hui, en tant que représentante du personnel, j'ai un premier problème: il concerne le document GB.326/PFA/4(&Corr.) sur l'assurance-maladie après la cessation de service.

Premièrement, ce document a fait l'objet d'un débat hier soir avant même que le Syndicat du personnel puisse exposer sa position. Les hasards de l'organisation de l'ordre du jour de la PFA font vraisemblablement bien les choses, surtout lorsqu'on veut museler le personnel.

Deuxièmement, contrairement à ce que j'ai entendu dire hier soir avec une assurance déconcertante et qui a failli me faire tomber de ma chaise, il n'y a pas eu de concertation en bonne et due forme sur ce sujet avec les représentants du personnel. Je peux vous l'affirmer.

Donc, puisque tout a été fait pour la bâillonner, la représentante du personnel n'a pas d'autre choix que de vous faire part aujourd'hui, a posteriori, et c'est regrettable, de sa position sur ce sujet et sur les propositions de décisions que vous avez déjà entérinées. Bel exemple de dialogue social interne au BIT!

Les propositions figurant dans ce document sont cruciales pour la pérennité et l'avenir du système de sécurité sociale du personnel du BIT. Mais certaines d'entre elles vont à l'encontre des principes fondamentaux de la sécurité sociale et encouragent de surcroît à explorer des possibilités de financement totalement inacceptables pour le personnel. Ces possibilités, principalement contenues dans le point *b*) du paragraphe 39 des décisions, contiennent des éléments de discrimination selon l'âge et la nationalité et renient le principe de solidarité entre générations et entre malades et bien-portants, qui est à la base des systèmes d'assurance sociale. Elles ignorent aussi le caractère de salaire différé des cotisations patronales, vont à l'encontre des accords de siège subordonnant le non-assujettissement des organisations aux régimes nationaux de sécurité sociale à la garantie de dispositions au moins aussi favorables octroyées à leurs personnels. Pour résumer, ces possibilités, soi-disant sans risque, recommandent principalement que le poids de la charge financière soit transféré sur le personnel, en expulsant du système de protection sociale une

partie de ses assurés retraités qui coûtent le plus cher et en les jetant tout bonnement en pâture aux assureurs privés affamés. Il est de notoriété publique que les régimes nationaux n'acceptent pas d'assurer des personnes à partir d'un certain âge, qui de surcroît n'ont jamais cotisé.

Pour en finir avec ce document sur lequel je m'attarde alors que son sort est déjà scellé, le Syndicat du personnel a bien noté, bien que cela ne figure pas expressément dans le texte de la décision adoptée, que toute nouvelle décision sur ce sujet devra s'accompagner au minimum de vraies consultations avec le personnel. N'ayant pas entendu de véritable engagement de la part de l'administration à cet égard, j'espère que celle-ci se souviendra des discussions qui ont eu lieu hier. Dans le cas contraire, je me fais fort de les lui rappeler en temps opportun.

Alors, aujourd'hui, le Syndicat du personnel se pose deux questions:

Doit-il continuer à croire aux assurances de son Directeur général selon lesquelles la concertation et la négociation collective constitueront toujours les pierres angulaires du dialogue social interne, alors qu'un document aussi important pour le personnel n'a même pas fait l'objet de consultations?

Doit-il comprendre que les principes fondamentaux, notamment ceux liés à la protection sociale promus par l'Organisation, ne s'appliquent pas à son propre personnel?

Pour mémoire, la fonction publique internationale constitue une catégorie à part des autres fonctions publiques, et les organismes des Nations Unies, en vertu de leur Constitution et de l'article 101 de la Charte des Nations Unies, ont le devoir d'assurer une couverture sociale universelle à leurs fonctionnaires. Cette couverture est à présent mise à mal de tous les côtés. La Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel du BIT subit de plein fouet les conséquences d'une gestion administrative passée plus qu'erratique et de l'absence de décisions et de mesures de bonne gouvernance, qui auraient pu déjà la conduire plus d'une fois à l'abîme. Comme dit le proverbe, quand on veut noyer son chien, on dit qu'il a la rage. Et je peux vous garantir qu'en ce moment c'est aussi le personnel qui a la rage. La rage de ne pas bénéficier de services et de prestations à la hauteur de ce qu'il contribue, la rage de recevoir ses remboursements dans des délais à la limite de l'acceptable, la rage, notamment pour les collègues sur le terrain, de ne pas pouvoir être admis à l'hôpital, parce qu'ils n'ont pas les moyens de prouver qu'ils sont assurés, la rage parce que le pouvoir de décision du personnel au sein du Comité de gestion a été délibérément confisqué au fil des années.

Alors même que, à la suite des recommandations d'un groupe de travail, le Directeur général a fait récemment la promesse d'engager des moyens humains, techniques et financiers pour permettre à la caisse de fonctionner comme il se doit, ces améliorations arrivent bien tard et parviennent difficilement à convaincre nos collègues assurés, notamment sur le terrain. Le personnel n'attend pas seulement des promesses, mais aussi des actes, car il y a urgence.

Cette caisse existe depuis de nombreuses années, et le personnel demande que tout soit mis en œuvre pour qu'une amélioration de sa gouvernance et de sa gestion administrative assure sa pérennité et son efficacité, et espère que les décisions que vous avez prises hier iront dans une direction positive plutôt que de causer sa perte.

Car, malheureusement, la caisse de santé du personnel n'est pas le seul mal dont souffrent les fonctionnaires aujourd'hui: la situation que vivent nos collègues nouvellement retraités n'est guère plus reluisante. Depuis une année environ, il leur faut attendre en moyenne quatre à six mois pour toucher leur première retraite. Je vous le demande, Mesdames et Messieurs les délégués, qui peut se permettre d'attendre entre quatre et six mois pour toucher sa retraite? La transition vers un nouvel outil informatique, qui est la raison invoquée, ne saurait tout expliquer. Les informations que nous avons reçues des

personnels de la Caisse commune des pensions des Nations Unies font état de graves problèmes de gouvernance et de moyens insuffisants pour assurer son bon fonctionnement.

Vous comprendrez que le personnel est très inquiet de cette situation et de toutes ces attaques contre sa protection sociale, qui contribuent jour après jour à démanteler ses droits acquis et lui font porter, au fil des ans, un fardeau financier de plus en plus lourd, tout en interdisant à certains d'en bénéficier dans l'avenir. Les hommes et les femmes que je représente, actifs ou retraités actuels ou futurs, ne se laisseront pas faire, et les actions que nous menons actuellement soit au BIT, soit au sein des fédérations des syndicats et associations de personnel font partie de cette contre-offensive et se poursuivront.

Permettez-moi maintenant de passer à un autre sujet: celui du Tribunal administratif de l'OIT, qui fait l'objet d'un document pour décision.

Le document GB.326/PFA/12/1 a retenu toute l'attention des représentants du personnel. Et celui-ci prend note des explications relatives à l'article II, qui inspirait quelques inquiétudes aux associations et syndicats du personnel des autres organisations. En effet, l'idée même que certains requérants puissent se retrouver en déshérence, à la suite d'une décision du Tribunal de ne plus accepter les plaintes de certaines organisations ne remplissant pas des conditions suffisantes de justice interne, aurait été inquiétante. Si des discussions supplémentaires devaient avoir lieu, le point de vue des associations et syndicats du personnel de toutes les organisations devrait alors à nouveau être entendu.

Concernant la suppression de l'article XII, même si nous comprenons les raisons évoquées, dont l'anachronisme et l'absence d'égalité devant la justice, nous posons toutefois la question fondamentale du double degré de juridiction, un élément essentiel des droits de la défense dans la justice actuelle. Même si les amendements proposés à l'article VI constituent un progrès bienvenu, ils ne répondent que partiellement à cette problématique.

En outre, et pour faire écho à ce que j'ai déjà dit dans mon intervention de novembre 2015 à ce sujet, une révision du règlement du Tribunal contribuerait certainement à la modernisation de cette vénérable institution, révision pour laquelle les associations et syndicats du personnel ont déjà fait un certain nombre de propositions qui sont pour l'instant restées lettre morte. Le Syndicat du personnel de l'OIT se joint aux demandes pressantes de ses pairs des autres organisations pour qu'une grande concertation individuelle et collective, impliquant tous les acteurs, prenne place dans les meilleurs délais.

J'en viens finalement, Mesdames et Messieurs, au document GB.326/PFA/11 qui rend compte de la stratégie 2010-2015 du Département des ressources humaines. C'est un document qui fait le bilan des cinq années passées, et les représentants du personnel ont le devoir de vous exposer leur perspective.

Pour ceux qui s'en souviendront, l'année 2010 avait bien mal commencé! C'était encore le temps où l'administration pensait qu'il suffisait d'offrir le café, au 10^e étage de ce bâtiment, à l'ensemble des représentants du personnel venus de toutes les parties du monde pour calmer leurs préoccupations légitimes, événement qui déclencha une mobilisation du personnel du BIT d'une ampleur jamais vue depuis de nombreuses années.

Fort heureusement pour l'Organisation et ses fonctionnaires, beaucoup de changements sont intervenus. Des progrès dans le domaine des relations professionnelles internes ont été accomplis, mais l'incident que constitue l'absence de consultations sur le document GB.326/PFA/4(&Corr.), que nous considérons comme grave, nous incite à revoir notre indice de satisfaction à la baisse et nous encourage à redoubler de vigilance, particulièrement dans la perspective de la future négociation sur la politique contractuelle. Il y a encore des départements au sein de l'organisation qui semblent complètement imperméables, sinon réfractaires, à la culture du dialogue social. Cela doit être corrigé.

Le Département des ressources humaines, en faisant son bilan, passe également un peu vite sur le fait que ces cinq dernières années ont été une période pendant laquelle les réformes se sont succédé à un rythme soutenu à l'intérieur de l'Organisation, mais aussi à l'extérieur

dans le cadre imposé par la Commission de la fonction publique internationale. Le personnel a eu bien souvent des interrogations quant à la séquence et à la coordination de ces réformes, mais aussi quant à leur finalité, puisqu'elles n'ont pas répondu, dans leur grande majorité, à ses attentes. Ces réformes sont calquées sur les pratiques du secteur privé et ne sont pas adaptées aux mandats des organisations internationales. De plus, les contraintes économiques font qu'elles s'éloignent de plus en plus des principes constitutionnels fondateurs de ces organisations. La réforme sur l'ensemble des prestations de la Commission de la fonction publique internationale adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies, guidée à l'origine par un souci de simplification, s'est transformée, sans surprise, en un exercice de raboutage en bonne et due forme des prestations et des mesures d'incitation à l'embauche et à la mobilité et de ciblage particulièrement injuste de certaines catégories de personnel vulnérables.

Malgré cet avenir qui est loin d'être radieux, les représentants du personnel de l'OIT continueront bien entendu à se battre pour l'amélioration du cadre interne des relations professionnelles afin que celui-ci constitue un exemple pour l'ensemble du système des Nations Unies. Car plus la concertation est présente dans une entreprise, plus la motivation du personnel est grande et plus l'efficacité de l'ensemble du groupe est importante. Il est d'ailleurs intéressant, pour ne pas dire flagrant, de noter dans ce document combien les avancées et les succès sont proportionnels au degré de concertation que le Département des ressources humaines a pu avoir avec le Syndicat. Et cela que ce soit en matière de recrutement et de sélection du personnel ou d'amélioration du cadre de travail, y compris les accords collectifs signés avec les représentants du personnel sur la protection de la maternité et contre le harcèlement, qui ont favorisé un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Par contre, chaque fois que les représentants du personnel n'ont pas été dûment consultés, la situation est tout autre et souvent perfectible. En ce qui concerne le domaine de la gestion et le développement de carrière, l'acquisition et l'élaboration d'outils électroniques d'accompagnement de cette gestion, présentés comme des conditions incontournables d'entrée dans la modernité, sont loin d'avoir fait leurs preuves en raison de l'incompatibilité de ces outils et parce qu'aucune évaluation correcte n'a eu lieu pour juger de leur efficacité. De plus, la persistance d'organes et de pratiques administratives archaïques (du fait de leur absence totale de transparence et de droit à la défense comme le comité des rapports ou le processus opaque de la reconnaissance du mérite), mais aussi de pratiques irrégulières qui favorisent l'inégalité de carrière entre les membres du personnel selon leur situation contractuelle ou leur sexe, contribue à une insatisfaction latente du personnel.

Il en va de même pour tous les programmes de formation, dont la plupart ont été développés unilatéralement et sans concertation aucune avec les représentants du personnel, puisque cela fait plus de cinq ans que le Comité paritaire de la formation ne s'est pas réuni. Les représentants du personnel demandent d'ailleurs inlassablement sa réactivation.

Je me dois également de revenir sur l'exercice de classification des postes sur le terrain, véritable serpent de mer depuis la mobilisation du personnel en 2010 et qui a finalement débuté en 2015. Le personnel ne permettra pas que cet exercice se transforme en exercice de rationalisation déguisée pour nos collègues sur le terrain, rescapés exsangues de trois réformes de structures depuis 2010 et réduits à leur plus simple expression, si bien que certains programmes d'activité ne sont plus à même d'assurer leurs services de base. Le Syndicat du personnel veillera tout particulièrement à ce que les accords en matière d'attributions qu'il a signés avec l'administration soient appliqués à la lettre.

Je pourrais encore commenter chaque chapitre de ce document en détail, mais je vous épargnerai cette litanie pour me consacrer à l'essentiel. Au vu de toutes les réformes et changements subis ces dernières années par le personnel, mais aussi des changements à venir, notamment ceux liés à l'examen des processus administratifs dont la finalité semble bien loin des principes de base promus et défendus par notre Organisation, la vigilance est

de mise. Car il ne s'agit pas ici, comme je l'ai entendu hier dans cette enceinte avec un certain effarement, de changer l'ADN du BIT ainsi que sa culture. Tout d'abord, le changement ne se décrète pas, il se conduit ou du moins il s'accompagne. En second lieu, la culture propre au BIT n'est-elle pas justement ce qui est le plus précieux à conserver ? Ne vaudrait-il pas mieux utiliser à bon escient les gènes de notre Organisation que sont le droit à la protection sociale, le droit à un emploi décent et le droit à la justice et au dialogue social afin de bâtir une armature sur laquelle se construirait toute programmation ou stratégie interne future?

En conclusion, et pour rester dans cet esprit de dialogue, je vous demanderai donc Mesdames et Messieurs les délégués, de veiller à ce que les représentants du personnel soient pleinement associés à cette stratégie future des ressources humaines. Car ces représentants sont convaincus que c'est le seul et unique moyen pour que l'OIT soit en mesure d'atteindre sereinement et efficacement ses objectifs, tout en négociant avec son personnel des conditions d'emploi et de travail exemplaires, justes et progressistes, finalement dignes de l'essence et de la finalité de son mandat.

Je vous remercie.

PROJET

Annexe II

Barème des contributions au budget pour 2017

Etats	OIT	ONU	OIT	Augmentation
	Barème pour 2016 Colonne 1 %	Barème pour 2016-2018 Colonne 2 %	Projet de barème pour 2017 Colonne 3 %	(diminution) entre les colonnes 3 et 1 Colonne 4 %
1 Afghanistan	0,005	0,006	0,006	0,001
2 Afrique du Sud	0,372	0,364	0,364	(0,008)
3 Albanie	0,010	0,008	0,008	(0,002)
4 Algérie	0,137	0,161	0,161	0,024
5 Allemagne	7,145	6,389	6,392	(0,753)
6 Angola	0,010	0,010	0,010	-
7 Antigua-et-Barbuda	0,002	0,002	0,002	-
8 Arabie saoudite	0,865	1,146	1,147	0,282
9 Argentine	0,432	0,892	0,893	0,461
10 Arménie	0,007	0,006	0,006	(0,001)
11 Australie	2,075	2,337	2,338	0,263
12 Autriche	0,798	0,720	0,720	(0,078)
13 Azerbaïdjan	0,040	0,060	0,060	0,020
14 Bahamas	0,017	0,014	0,014	(0,003)
15 Bahreïn	0,039	0,044	0,044	0,005
16 Bangladesh	0,010	0,010	0,010	-
17 Barbade	0,008	0,007	0,007	(0,001)
18 Bélarus	0,056	0,056	0,056	-
19 Belgique	0,999	0,885	0,885	(0,114)
20 Belize	0,001	0,001	0,001	-
21 Bénin	0,003	0,003	0,003	-
22 Bolivie, Etat plurinational de	0,009	0,012	0,012	0,003
23 Bosnie-Herzégovine	0,017	0,013	0,013	(0,004)
24 Botswana	0,017	0,014	0,014	(0,003)
25 Brésil	2,936	3,823	3,825	0,889
26 Brunéi Darussalam	0,026	0,029	0,029	0,003
27 Bulgarie	0,047	0,045	0,045	(0,002)
28 Burkina Faso	0,003	0,004	0,004	0,001
29 Burundi	0,001	0,001	0,001	-
30 Cabo Verde	0,001	0,001	0,001	-
31 Cambodge	0,004	0,004	0,004	-
32 Cameroun	0,012	0,010	0,010	(0,002)
33 Canada	2,986	2,921	2,922	(0,064)
34 Chili	0,334	0,399	0,399	0,065
35 Chine	5,151	7,921	7,924	2,773
36 Chypre	0,047	0,043	0,043	(0,004)
37 Colombie	0,259	0,322	0,322	0,063
38 Comores	0,001	0,001	0,001	-
39 Congo	0,005	0,006	0,006	0,001
40 Corée, République de	1,995	2,039	2,040	0,045
41 Costa Rica	0,038	0,047	0,047	0,009
42 Côte d'Ivoire	0,011	0,009	0,009	(0,002)
43 Croatie	0,126	0,099	0,099	(0,027)
44 Cuba	0,069	0,065	0,065	(0,004)
45 Danemark	0,675	0,584	0,584	(0,091)
46 Djibouti	0,001	0,001	0,001	-
47 Dominique	0,001	0,001	0,001	-
48 Egypte	0,134	0,152	0,152	0,018

Etats	OIT Barème pour 2016 Colonne 1 %	ONU Barème pour 2016-2018 Colonne 2 %	OIT Projet de barème pour 2017 Colonne 3 %	Augmentation (diminution) entre les colonnes 3 et 1 Colonne 4 %
49 El Salvador	0,016	0,014	0,014	(0,002)
50 Emirats arabes unis	0,595	0,604	0,604	0,009
51 Equateur	0,044	0,067	0,067	0,023
52 Erythrée	0,001	0,001	0,001	-
53 Espagne	2,975	2,443	2,444	(0,531)
54 Estonie	0,040	0,038	0,038	(0,002)
55 Etats-Unis	22,000	22,000	22,000	-
56 Ethiopie	0,010	0,010	0,010	-
57 Ex-République yougoslave de Macédoine	0,008	0,007	0,007	(0,001)
58 Fidji	0,003	0,003	0,003	-
59 Finlande	0,519	0,456	0,456	(0,063)
60 France	5,596	4,859	4,861	(0,735)
61 Gabon	0,020	0,017	0,017	(0,003)
62 Gambie	0,001	0,001	0,001	-
63 Géorgie	0,007	0,008	0,008	0,001
64 Ghana	0,014	0,016	0,016	0,002
65 Grèce	0,638	0,471	0,471	(0,167)
66 Grenade	0,001	0,001	0,001	-
67 Guatemala	0,027	0,028	0,028	0,001
68 Guinée	0,001	0,002	0,002	0,001
69 Guinée équatoriale	0,010	0,010	0,010	-
70 Guinée-Bissau	0,001	0,001	0,001	-
71 Guyana	0,001	0,002	0,002	0,001
72 Haïti	0,003	0,003	0,003	-
73 Honduras	0,008	0,008	0,008	-
74 Hongrie	0,266	0,161	0,161	(0,105)
75 Iles Cook ⁽¹⁾	-	-	0,001	0,001
76 Iles Marshall	0,001	0,001	0,001	-
77 Iles Salomon	0,001	0,001	0,001	-
78 Inde	0,666	0,737	0,737	0,071
79 Indonésie	0,346	0,504	0,504	0,158
80 Iran, République islamique d'	0,356	0,471	0,471	0,115
81 Iraq	0,068	0,129	0,129	0,061
82 Irlande	0,418	0,335	0,335	(0,083)
83 Islande	0,027	0,023	0,023	(0,004)
84 Israël	0,396	0,430	0,430	0,034
85 Italie	4,450	3,748	3,750	(0,700)
86 Jamaïque	0,011	0,009	0,009	(0,002)
87 Japon	10,839	9,680	9,684	(1,155)
88 Jordanie	0,022	0,020	0,020	(0,002)
89 Kazakhstan	0,121	0,191	0,191	0,070
90 Kenya	0,013	0,018	0,018	0,005
91 Kirghizistan	0,002	0,002	0,002	-
92 Kiribati	0,001	0,001	0,001	-
93 Koweït	0,273	0,285	0,285	0,012
94 Lesotho	0,001	0,001	0,001	-
95 Lettonie	0,047	0,050	0,050	0,003
96 Liban	0,042	0,046	0,046	0,004
97 Libéria	0,001	0,001	0,001	-
98 Libye	0,142	0,125	0,125	(0,017)
99 Lituanie	0,073	0,072	0,072	(0,001)
100 Luxembourg	0,081	0,064	0,064	(0,017)
101 Madagascar	0,003	0,003	0,003	-
102 Malaisie	0,281	0,322	0,322	0,041
103 Malawi	0,002	0,002	0,002	-

Etats	OIT	ONU	OIT	Augmentation
	Barème	Barème	Projet de barème	(diminution) entre
	pour 2016	pour 2016-2018	pour 2017	les colonnes 3 et 1
Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	
%	%	%	%	%
104 Maldives, République des	0,001	0,002	0,002	0,001
105 Mali	0,004	0,003	0,003	(0,001)
106 Malte	0,016	0,016	0,016	-
107 Maroc	0,062	0,054	0,054	(0,008)
108 Maurice	0,013	0,012	0,012	(0,001)
109 Mauritanie	0,002	0,002	0,002	-
110 Mexique	1,843	1,435	1,436	(0,407)
111 Moldova, République de	0,003	0,004	0,004	0,001
112 Mongolie	0,003	0,005	0,005	0,002
113 Monténégro	0,005	0,004	0,004	(0,001)
114 Mozambique	0,003	0,004	0,004	0,001
115 Myanmar	0,010	0,010	0,010	-
116 Namibie	0,010	0,010	0,010	-
117 Népal	0,006	0,006	0,006	-
118 Nicaragua	0,003	0,004	0,004	0,001
119 Niger	0,002	0,002	0,002	-
120 Nigéria	0,090	0,209	0,209	0,119
121 Norvège	0,852	0,849	0,849	(0,003)
122 Nouvelle-Zélande	0,253	0,268	0,268	0,015
123 Oman	0,102	0,113	0,113	0,011
124 Ouganda	0,006	0,009	0,009	0,003
125 Ouzbékistan	0,015	0,023	0,023	0,008
126 Pakistan	0,085	0,093	0,093	0,008
127 Palaos	0,001	0,001	0,001	-
128 Panama	0,026	0,034	0,034	0,008
129 Papouasie-Nouvelle-Guinée	0,004	0,004	0,004	-
130 Paraguay	0,010	0,014	0,014	0,004
131 Pays-Bas	1,655	1,482	1,483	(0,172)
132 Pérou	0,117	0,136	0,136	0,019
133 Philippines	0,154	0,165	0,165	0,011
134 Pologne	0,922	0,841	0,841	(0,081)
135 Portugal	0,474	0,392	0,392	(0,082)
136 Qatar	0,209	0,269	0,269	0,060
137 République arabe syrienne	0,036	0,024	0,024	(0,012)
138 République centrafricaine	0,001	0,001	0,001	-
139 République démocratique du Congo	0,003	0,008	0,008	0,005
140 République démocratique populaire lao	0,002	0,003	0,003	0,001
141 République dominicaine	0,045	0,046	0,046	0,001
142 République tchèque	0,386	0,344	0,344	(0,042)
143 Roumanie	0,226	0,184	0,184	(0,042)
144 Royaume-Uni	5,182	4,463	4,465	(0,717)
145 Russie, Fédération de	2,439	3,088	3,089	0,650
146 Rwanda	0,002	0,002	0,002	-
147 Sainte-Lucie	0,001	0,001	0,001	-
148 Saint-Kitts-et-Nevis	0,001	0,001	0,001	-
149 Saint-Marin	0,003	0,003	0,003	-
150 Saint-Vincent-et-les Grenadines	0,001	0,001	0,001	-
151 Samoa	0,001	0,001	0,001	-
152 Sao Tomé-et-Principe	0,001	0,001	0,001	-
153 Sénégal	0,006	0,005	0,005	(0,001)
154 Serbie	0,040	0,032	0,032	(0,008)
155 Seychelles	0,001	0,001	0,001	-
156 Sierra Leone	0,001	0,001	0,001	-
157 Singapour	0,384	0,447	0,447	0,063
158 Slovaquie	0,171	0,160	0,160	(0,011)

Etats	OIT	ONU	OIT	Augmentation
	Barème pour 2016 Colonne 1 %	Barème pour 2016-2018 Colonne 2 %	Projet de barème pour 2017 Colonne 3 %	(diminution) entre les colonnes 3 et 1 Colonne 4 %
159 Slovénie	0,100	0,084	0,084	(0,016)
160 Somalie	0,001	0,001	0,001	-
161 Soudan	0,010	0,010	0,010	-
162 Soudan du Sud	0,004	0,003	0,003	(0,001)
163 Sri Lanka	0,025	0,031	0,031	0,006
164 Suède	0,961	0,956	0,957	(0,004)
165 Suisse	1,048	1,140	1,141	0,093
166 Suriname	0,004	0,006	0,006	0,002
167 Swaziland	0,003	0,002	0,002	(0,001)
168 Tadjikistan	0,003	0,004	0,004	0,001
169 Tanzanie, République-Unie de	0,009	0,010	0,010	0,001
170 Tchad	0,002	0,005	0,005	0,003
171 Thaïlande	0,239	0,291	0,291	0,052
172 Timor-Leste	0,002	0,003	0,003	0,001
173 Togo	0,001	0,001	0,001	-
174 Tonga ⁽²⁾	-	0,001	0,001	0,001
175 Trinité-et-Tobago	0,044	0,034	0,034	(0,010)
176 Tunisie	0,036	0,028	0,028	(0,008)
177 Turkménistan	0,019	0,026	0,026	0,007
178 Turquie	1,329	1,018	1,019	(0,310)
179 Tuvalu	0,001	0,001	0,001	-
180 Ukraine	0,099	0,103	0,103	0,004
181 Uruguay	0,052	0,079	0,079	0,027
182 Vanuatu	0,001	0,001	0,001	-
183 Venezuela, République bolivarienne du	0,627	0,571	0,571	(0,056)
184 Viet Nam	0,042	0,058	0,058	0,016
185 Yémen	0,010	0,010	0,010	-
186 Zambie	0,006	0,007	0,007	0,001
187 Zimbabwe	0,002	0,004	0,004	0,002
TOTAL	100,000	99,969	100,000	(0,000)

⁽¹⁾ Les Iles Cook n'étant pas actuellement membre de l'ONU, le barème des contributions proposé se fonde sur leurs contributions dans d'autres institutions spécialisées des Nations Unies (document GB.326/PFA/GMA/1).

⁽²⁾ Le Royaume des Tonga, qui a été admis à l'Organisation des Nations Unies le 14 septembre 1999, est devenu Membre de l'OIT le 24 février 2016 (document GB.326/PFA/GMA/2).