BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

Conseil d'administration

GB.297/PFA/1/2
297e session

Genève, novembre 2006

Commission du programme, du budget et de l'administration **PFA**

POUR DÉCISION

PREMIÈRE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Aperçu préliminaire des propositions de programme et de budget pour 2008-09 et questions connexes

b) Aperçu préliminaire des propositions de programme et de budget

Introduction

1. Le Bureau prépare (tous les deux ans) des propositions de programme et de budget pendant une période s'étalant de mai à janvier, avant discussion et adoption du programme et budget par le Conseil d'administration (en mars) et la Conférence internationale du Travail (en juin). L'aperçu préliminaire des propositions de programme et de budget offre au Conseil d'administration la possibilité d'examiner une première version de ces propositions, que le Bureau peut ensuite réviser en tenant compte des orientations données par le Conseil.

2. Les orientations politiques et stratégiques proposées dans l'aperçu qui suit le sont à titre préliminaire, ce qui explique le caractère sommaire des exposés sur les stratégies, les indicateurs et les cibles ainsi que des informations budgétaires. Tous les détails seront fournis dans les propositions dont le Conseil d'administration sera saisi à sa session de mars 2007.

3. A ce stade de la préparation des propositions de programme et de budget pour 2008-09, les orientations du Conseil d'administration seraient particulièrement appréciées s'agissant de la teneur, du nombre et de l'importance respective des résultats proposés et des exposés initiaux sur les stratégies, ainsi que de la manière la plus appropriée pour le Bureau de faire face aux difficultés financières qui l'attendent.

Aperçu des propositions de programme

Réagir à l'important soutien témoigné à l'égard de l'Agenda du travail décent

4. Les propositions de programme et de budget pour 2008-09 sont élaborées dans un contexte notablement différent de celui qui prévalait il y a deux ans. Quatre éléments caractérisent ce nouveau contexte. Tout d'abord, les manifestations de soutien politique et tripartite à l'égard de l'Agenda du travail décent se sont multipliées, et ce à un haut niveau. Deuxièmement, le rythme des réformes en vue d'unifier le système des Nations Unies s'est accéléré. Troisièmement, les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) sont en passe de devenir rapidement le principal instrument utilisé par le BIT pour fournir un appui aux mandants au plan national, parallèlement aux activités de sensibilisation conduites aux niveaux régional et mondial. Enfin, le BIT continuera à renforcer le mode de gestion global qu'elle a adopté, qui consiste à gérer des ressources limitées de façon à obtenir le maximum d'impact et les résultats les plus significatifs possible.

5. Pris ensemble, ces éléments définissent l'objectif central des propositions de programme et de budget pour 2008-09, à savoir: aider les mandants à mettre en œuvre l'Agenda du travail décent compte tenu des spécificités de chaque région et de chaque pays.

6. Le travail décent est manifestement devenu un objectif mondial. Cela transparaît dans le document final du Sommet mondial adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en septembre 2005, et en particulier au paragraphe 47 de ce document. On peut le constater également dans la Déclaration ministérielle du débat de haut niveau du Conseil économique et social des Nations Unies adoptée en juillet 2006, dont le premier paragraphe se lit comme suit:

> Nous sommes convaincus de la nécessité urgente de créer un environnement aux niveaux national et international qui soit propice à la réalisation du plein emploi productif et d'un travail décent pour tous en tant que fondement d'un développement durable. Un environnement favorable à l'investissement, à la croissance et à l'entrepreneuriat est essentiel à la création de nouvelles possibilités d'emploi. Les possibilités pour les hommes et pour les femmes d'obtenir un travail productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine sont indispensables pour assurer l'élimination de la faim et de la pauvreté, l'amélioration des conditions économiques et sociales de tous, la réalisation d'une croissance économique soutenue et d'un développement durable de toutes les nations, ainsi qu'une mondialisation équitable et pleinement solidaire.

7. Un peu plus loin, les auteurs de ce texte déclarent: «Nous exhortons les fonds, programmes et institutions des Nations Unies et invitons les institutions financières à appuyer les efforts visant à inscrire les objectifs d'un plein emploi productif et d'un travail décent pour tous dans leurs politiques, programmes et activités.» Ils réaffirment ainsi l'importance de l'Agenda du travail décent parallèlement à celle des objectifs du Millénaire pour le développement qui doivent être atteints d'ici à 2015.

8. Le lancement d'une décennie du travail décent a été proclamé à l'issue de la Réunion régionale des Amériques (mai 2006) et de la Réunion régionale asienne (août 2006) afin que l'Agenda du travail décent soit placé au cœur des stratégies nationales visant à atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement fixés pour 2015.

9. Le rythme des réformes tendant à unifier le système des Nations Unies s'accélère. Bien que le détail de ces réformes soit encore à l'étude, un large consensus s'est dégagé quant à la nécessité d'accroître la convergence des politiques entre les fonds, programmes et institutions des Nations Unies et d'améliorer la coopération interinstitutions dans le

déroulement des opérations et en vue de l'harmonisation des processus, en particulier au niveau des pays. Le BIT préconise depuis longtemps la mise en œuvre de telles réformes et continuera à militer activement en faveur de l'unification du système des Nations Unies et à contribuer aux efforts déployés dans ce sens. Ses propres efforts porteront essentiellement sur la convergence des politiques au niveau mondial et sur les programmes par pays de promotion du travail décent.

10. Les PPTD demeureront l'outil principal grâce auquel l'OIT apportera son soutien aux mandants dans leur pays [1]. Les efforts se focaliseront sur l'amélioration de la qualité et de l'impact de ces programmes afin de démontrer qu'il est possible de mettre en œuvre des politiques favorisant un travail décent. L'évaluation périodique des PPTD se généralisera et l'on en tirera une somme d'enseignements qui seront mis à profit pour améliorer la qualité des programmes [2]. L'objectif stratégique des PPTD sera de promouvoir l'Agenda du travail décent tant au niveau national que régional. Rendre plus efficaces, grâce à ces programmes, les activités de l'OIT au niveau des pays dans le cadre de l'unification du système des Nations Unies est l'un des éléments clés qui sous-tendent les présentes propositions.

11. Le Conseil d'administration examine en parallèle un document sur les «stratégies visant à améliorer de façon continue la gestion axée sur les résultats au BIT» [3] qui contient une feuille de route comportant des étapes à franchir. Plusieurs réformes touchant les méthodes générales de gestion et la gestion du programme et budget et des PPTD, à mettre en œuvre pendant l'exercice 2008-09, sont proposées.

12. Les grandes lignes des propositions pour 2008-09 ont pour fondement le cadre stratégique pour 2006-2009 et les discussions auxquelles il a donné lieu au sein du Conseil d'administration [4]. Le rôle principal de l'OIT est d'aider les mandants dans les Etats Membres à donner effet à l'Agenda du travail décent. Cela nécessite des améliorations durables et concordantes en termes de droits, d'emploi, de protection sociale et de dialogue social. A cet effet, l'OIT travaille avec ses mandants tripartites aux plans national, régional et mondial et elle collabore étroitement avec les partenaires mondiaux et régionaux qui partagent sa vision des choses et souhaitent promouvoir l'Agenda du travail décent.

Préparation des propositions de programme et de budget

13. La préparation des propositions de programme et de budget pour 2008-09 a bénéficié des discussions conduites au sein du Conseil d'administration sur la gestion axée sur les résultats. La lettre d'orientation du Directeur général pour le programme, publiée au début du mois de mai 2006, fait expressément référence à ces discussions et à la nécessité d'améliorer la formulation des propositions. Le personnel responsable de leur préparation a bénéficié d'un soutien important, notamment d'une formation et des conseils de consultants externes, pour les aider à formuler les résultats et les indicateurs. Toutes les propositions ont été soumises à une évaluation critique interne et ont été revues par des représentants des régions, des secteurs, du Bureau des activités pour les employeurs

[1] Voir le document GB.297/TC/1 pour un examen actualisé des programmes par pays de promotion du travail décent.

[2] Voir le document GB.297/PFA/2/3: *Evaluation des programmes par pays: les Philippines.*

[3] Document GB.297/PFA/1/1.

[4] Voir le document GB.291/PFA/9 et le cadre stratégique qui y est joint.

(ACT/EMP) et du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), du Département de l'intégration des politiques et du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes. Un effort spécial a été fait par tous les services du Bureau pour améliorer la prise en compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes dans ces propositions. Il a été prêté tout particulièrement attention aux fonctions de gouvernance, d'appui et de management au sujet desquelles le Conseil d'administration avait demandé que soient formulées des propositions plus précises.

14. La conformité de toutes les propositions aux orientations du Directeur général concernant la rationalisation et l'efficience a été vérifiée. Ainsi, des mesures sont prévues pour rationaliser les services administratifs en faisant davantage appel aux unités d'appui à la gestion et en appliquant les bonnes pratiques pour ce qui est du rapport personnel professionnel-personnel d'appui.

15. Les propositions ont été élaborées à l'aide de fonctionnalités d'IRIS améliorées. Les PPTD, aux divers stades où ils se trouvent, ont fourni des points de référence pour déterminer les priorités régionales et établir des cibles géographiquement spécifiques pour chaque indicateur. Le système IRIS a continué à faciliter la collaboration au sein du Bureau pour l'élaboration des propositions stratégiques en les rendant accessibles par tout le personnel du BIT à chaque stade de leur préparation.

Priorités régionales et propositions de programme et de budget

16. Plus encore que pour toute autre période biennale antérieure, les propositions de programme et de budget ont été élaborées sur la base des priorités des régions. Premièrement, ces propositions reflètent fidèlement les résultats des récentes réunions régionales de l'OIT et des réunions régionales au sommet. Deuxièmement, les régions ont été les premières à faire part de leurs priorités pour 2008-09 et les autres unités ont ensuite été invitées à les examiner. Troisièmement, les régions ont participé pleinement à l'examen collégial auquel tous les projets de propositions ont été soumis. Quatrièmement, toutes les régions recourent désormais aux programmes par pays de promotion du travail décent comme principal moyen pour le BIT de fournir une assistance aux mandants.

17. Le tableau ci-après présente un résumé des priorités définies par chaque région pour 2008-09. Ces priorités s'inscrivent dans le cadre des réunions régionales de l'OIT tenues récemment ou qui se tiendront prochainement, l'approche globale du Bureau dans chaque région étant définie par ces réunions.

Région	Priorités
Afrique	i) Création d'emplois: le programme du BIT en Afrique vise à appuyer les mandants sur le plan technique pour atteindre l'objectif global qui est de faire de la création d'emplois un objectif explicite et central des politiques économiques nationales, régionales et continentales, comme cela a été préconisé lors du Sommet spécial de l'Union africaine de 2004. L'assistance du BIT portera essentiellement sur les informations relatives au marché du travail, les programmes concernant l'emploi des jeunes, la promotion de l'entrepreneuriat chez les femmes et les programmes d'investissement dans des infrastructures à forte intensité d'emploi. ii) Protection sociale: il s'agit de mettre l'accent sur la protection sociale dans l'économie informelle et de lutter contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. iii) Dialogue social et institutions tripartites: appui au dialogue social et encouragement des partenaires sociaux à participer aux stratégies nationales de lutte contre la pauvreté, et application des principes et droits fondamentaux au travail.

Région	Priorités
Etats arabes	i) Lutte contre la pauvreté et création d'emplois, notamment pour les jeunes: l'accent sera mis sur les informations relatives au marché du travail, sur les politiques de l'emploi, les politiques de formation, les services de l'emploi, le développement des petites entreprises et l'économie informelle. ii) Tripartisme et dialogue social: normes internationales du travail et principes et droits fondamentaux au travail, renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs, et administration du travail. iii) Protection sociale: l'accent sera mis sur le renforcement des capacités des organismes de sécurité sociale en vue d'améliorer leur gouvernance et d'étendre leur champ d'application. iv) Assistance aux pays et territoires touchés par les crises: l'accent sera mis sur le redressement social et économique et la création d'emplois.
Asie et Pacifique	i) Compétitivité, productivité et emploi: politiques favorisant la croissance économique, l'emploi, la productivité et les revenus dans des secteurs économiques déterminés. ii) Gouvernance du marché du travail: législation du travail, inspection du travail, services de l'emploi et mécanismes de règlement des différends. iii) Protection sociale: extension du champ d'application de la sécurité sociale, notamment dans le secteur informel des zones urbaines et dans les zones rurales, et promotion de la sécurité et de la santé au travail sur la base du nouveau cadre promotionnel. iv) Elimination du travail des enfants et accès des jeunes à un travail décent: intégration de la question du travail des enfants et de celle de l'emploi des jeunes dans les politiques de développement et les stratégies de lutte contre la pauvreté au niveau national. v) Gestion améliorée des flux de travailleurs migrants: informations et échange de données, formation de personnel compétent, promotion de recueils de directives pratiques sur le recrutement et la protection des travailleurs migrants.
Europe et Asie centrale	i) Le travail décent en tant qu'objectif national, européen et mondial: l'objectif central de l'assistance du BIT aux pays est d'ancrer fermement le travail décent dans les objectifs nationaux et de contribuer à sa mise en œuvre par le biais des programmes par pays de promotion du travail décent. ii) Emploi et protection sociale: services de l'emploi, stratégies en faveur de l'emploi, abolition du travail des enfants, régimes de protection sociale visant à lutter contre l'exclusion et efficacité des marchés du travail; législation, institutions et politiques de lutte contre le travail forcé et la traite d'êtres humains, protection des droits des travailleurs migrants, gestion des flux migratoires de main-d'œuvre et incitation des travailleurs migrants à retourner dans leur pays. iii) Gouvernance dans le respect des droits des travailleurs et par le dialogue social: promotion des conventions fondamentales et des autres conventions importantes, réforme de la législation, formation d'experts juridiques, avis juridiques et orientation des politiques; renforcement du dialogue social tripartite et de la négociation collective bipartite; appui aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour le recrutement de nouveaux membres.
Amérique latine et Caraïbes	i) Application des principes et droits fondamentaux au travail: amélioration des relations du travail, abolition du travail des enfants et du travail forcé; promotion de l'égalité entre les sexes et élimination de la discrimination raciale et ethnique. ii) Lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale: mettre l'accent sur la promotion de l'emploi, le développement des petites entreprises, la formation professionnelle et le développement des ressources humaines, la politique salariale dans le contexte de l'augmentation de la productivité et de l'inflation. iii) Protection sociale et des travailleurs: extension du champ d'application de la sécurité sociale pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion; réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles grâce à de meilleurs systèmes d'information; lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail; gestion rationnelle des flux migratoires de main-d'œuvre et protection des travailleurs migrants. iv) Renforcement de la gouvernance démocratique: modernisation des institutions du travail, inspection du travail.

Résultats proposés pour 2008-09

18. Lors de l'élaboration des propositions de programme et de budget, ainsi que des propositions concernant la gestion axée sur les résultats, l'accent a été mis en particulier sur les questions relatives à la mesure des résultats qui ont été soulevées par le Conseil d'administration à plusieurs reprises. Des ateliers axés sur la formulation de résultats et d'indicateurs améliorés ont mis en évidence plusieurs améliorations possibles, et notamment la nécessité de simplifier et de rationaliser le cadre logique que le Bureau a élaboré.

19. Seule la réforme du cycle de programmation peut permettre de mettre en œuvre pleinement des améliorations de la mesure. Cela concerne en particulier la mesure des résultats sur une période plus longue et la distinction, qui devrait être claire, entre la finalité des rapports sur l'exécution du programme et celle de l'évaluation. Toutefois, il est proposé d'apporter quelques améliorations dans les propositions pour 2008-09, en cohérence avec des plans à plus long terme.

20. L'analyse des résultats, indicateurs et cibles actuels montre qu'il est important de faire une distinction entre les priorités des mandants (résultats intermédiaires) et les résultats dont le Bureau est tenu de rendre compte (résultats immédiats). Le document [5] sur la stratégie visant à améliorer de façon continue la gestion axée sur les résultats au BIT, dont le Conseil d'administration est saisi, examine en profondeur les raisons de la révision de ce cadre logique et propose des modifications terminologiques qui se reflètent dans la discussion ci-après. L'objet de cette démarche est de simplifier et de clarifier la structure générale des résultats ainsi que de mettre la terminologie du BIT davantage en concordance avec les termes standard employés pour la gestion des résultats. Pour 2008-09, il est proposé d'utiliser les expressions «résultats intermédiaires» et «résultats immédiats» et de leur associer des indicateurs.

21. Un résumé des résultats intermédiaires proposés et des stratégies connexes est présenté dans le tableau ci-après. Les résultats intermédiaires du BIT sont définis dans le cadre stratégique pour 2006-2009 et dans la discussion que le Conseil d'administration a consacrée à ce sujet en novembre 2004 [6]. Les priorités du BIT qui sont reflétées dans le cadre stratégique font l'objet d'un large consensus.

22. Le Conseil d'administration voudra sans doute faire des observations sur le nombre, la formulation et la répartition des résultats intermédiaires proposés ci-après. La répartition des ressources entre les différents objectifs stratégiques et résultats ne devrait pas beaucoup changer en 2008-09 par rapport à 2006-07. Il est donc évident que plus le nombre de résultats est réduit, plus les ressources allouées à chacun sont élevées. Cela va dans le sens des principes de la gestion des ressources axée sur les résultats.

[5] Document GB.297/PFA/1/1.

[6] Documents GB.291/PFA/9 et GB.291/8/1(Rev.2).

Objectif stratégique nº 1: Normes et principes et droits fondamentaux au travail

Résultats proposés	Principaux éléments de la stratégie pour la période biennale
Les principes et droits fondamentaux au travail sont largement appliqués	Le suivi au plan mondial de l'application des principes et droits fondamentaux au travail se poursuivra, et l'accent sera mis notamment sur le renforcement de la capacité des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs de circonscrire les lacunes, élaborer des mesures efficaces, assurer leur application et exercer une influence sur les programmes par pays des organismes du système des Nations Unies. Les enseignements tirés de la coopération technique seront diffusés pour exploitation par les mandants et les bureaux extérieurs. Des outils pour la réalisation dans les différents pays d'évaluations de l'application des principes et droits fondamentaux tenant compte de la question de l'égalité entre hommes et femmes seront introduits en tant que moyen de renforcer la capacité des mandants.
Une action ciblée parvient progressivement à l'élimination du travail des enfants	La stratégie reposera sur les éléments suivants: i) transfert de nouvelles capacités aux mandants et renforcement des capacités existantes pour l'exécution de programmes assortis de délais visant à éliminer les pires formes de travail des enfants; ii) renforcement du mouvement mondial contre le travail des enfants, notamment par des activités de sensibilisation au plus haut niveau et la mise en commun des données d'expérience; iii) poursuite de l'intégration de mesures efficaces contre le travail des enfants dans les programmes de l'OIT, y compris les programmes par pays et les indicateurs statistiques. La base de connaissances sur la lutte contre le travail des enfants sera encore étoffée avec de nouveaux documents et outils visant à promouvoir les pratiques couronnées de succès.
Les normes internationales du travail sont appliquées effectivement	La stratégie visant à assurer l'application effective des normes du travail sera axée sur le renforcement du système de contrôle, l'amélioration de la qualité des informations fournies dans les rapports présentés en application des articles 19 et 22 de la Constitution de l'OIT, une participation accrue des partenaires sociaux au suivi de l'application des normes du travail à l'échelon national et sur les lieux de travail et la diffusion d'informations sur la façon de mieux intégrer les normes dans les services consultatifs et les activités de coopération technique; de nouveaux outils et analyses seront élaborés en vue de promouvoir une meilleure compréhension des normes internationales du travail.

Objectif stratégique nº 2: Emploi

Résultats proposés	Principaux éléments de la stratégie pour la période biennale
Des politiques cohérentes favorisent la croissance économique, la création d'emplois et la réduction de la pauvreté	La stratégie consistera à assister les mandants par des activités de sensibilisation, par un dialogue et des conseils portant sur les orientations à adopter, par des projets pilotes et par des activités de renforcement des capacités, en vue d'assurer que l'emploi productif et le travail décent figurent au centre des politiques économiques et sociales. L'attention portera notamment sur la relation entre la croissance économique, le développement de l'entreprise, l'emploi, le financement solidaire et la réduction de la pauvreté dans le cadre des DSRP, ainsi que sur les liens entre commerce, emploi et politique du marché du travail, compte tenu des positions de l'OIT en ce qui concerne le développement de l'entreprise, les compétences et l'employabilité et le financement solidaire. L'évolution des tendances de l'emploi à l'échelon national, régional et mondial fera l'objet d'un suivi.
Les travailleurs, les employeurs et la société tirent profit de l'extension de services adaptés et efficaces pour le développement des compétences et l'emploi	Sur la base de la recommandation nº 195 sur la mise en valeur des ressources humaines et des conventions pertinentes, le BIT produira des travaux de recherche et d'analyse, des outils pour l'échange des données d'expérience internationales et des services de conseil et d'assistance technique à l'intention des mandants qui souhaitent réformer et renforcer leur système d'enseignement et de formation professionnels ou leurs services de l'emploi afin de mieux faire le lien entre le développement des compétences, d'une part, et l'emploi et les possibilités économiques nouvelles, de l'autre, et favoriser l'emploi des jeunes et de certains groupes d'hommes et de femmes marginalisés.

Résultats proposés	Principaux éléments de la stratégie pour la période biennale
Les jeunes, hommes et femmes, ont accès à des possibilités d'emploi décent	La stratégie consistera à prêter assistance aux mandants par le développement des connaissances, des conseils sur les orientations à adopter et le renforcement des capacités en vue de la réalisation d'interventions intégrées pour l'insertion et l'emploi des jeunes. Une attention particulière sera accordée aux liens entre l'éducation, le travail des enfants, l'emploi et le passage de l'école à la vie active. Des plans d'action nationaux seront élaborés en vue d'intégrer les politiques et programmes pour l'emploi des jeunes, en coopération avec le Réseau pour l'emploi des jeunes. Un appui sera apporté aux programmes opérationnels visant à renforcer l'employabilité des jeunes et faciliter l'accès à un emploi décent, l'accent étant mis sur les jeunes défavorisés.
Les entreprises sont viables et favorisent le travail décent	La stratégie adoptée pour le renforcement des entreprises, y compris les coopératives et les structures de financement solidaire et d'économie sociale, sera axée sur les trois éléments suivants: promotion d'un environnement favorable aux entreprises par la levée des obstacles à l'activité des entreprises et des femmes entrepreneurs, développement économique local fondé sur les groupements d'entreprises et les chaînes de valeur et adoption sur le lieu de travail de pratiques visant à renforcer la productivité et les droits des travailleurs. La collaboration étroite avec des alliances nationales et internationales sera poursuivie; l'action visant le redressement et la reconstruction après des crises fera fond sur les activités relatives à l'emploi et aux entreprises.
Politiques de développement des infrastructures à forte intensité de main-d'œuvre	Des activités de renforcement des capacités et des projets pilotes seront mis en œuvre en collaboration avec les mandants de l'OIT pour aider ces derniers à faire le lien entre la politique de l'emploi et la politique sociale, d'une part, et les politiques et programmes publics et privés d'investissement dans les infrastructures, de l'autre. Les efforts se concentreront sur les trois domaines suivants: évaluation de l'impact sur l'emploi des investissements publics et privés de grande envergure qui visent les infrastructures; élaboration et promotion de régimes favorables aux petites entreprises et au travail décent pour ce qui touche aux achats et à l'attribution des marchés; amélioration de l'efficience et du rapport coût/efficacité des programmes de travaux publics ou travaux d'utilité générale visant à la fois l'emploi et la protection sociale.

Objectif stratégique n° 3: Protection sociale

Résultats proposés	Principaux éléments de la stratégie pour la période biennale
Davantage de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées	Le Bureau fournira des services de consultation technique, d'information et de renforcement des capacités et d'autres outils rassemblés sous la forme de plans d'action nationaux pour la sécurité sociale qui serviront de base pour l'adoption de mesures visant l'élargissement de la portée des régimes de sécurité sociale, la mise en place de nouvelles prestations, l'amélioration des prestations existantes et le perfectionnement des systèmes de contrôle, de gouvernance et de gestion de ces régimes, dans le cadre des normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale. Les prochaines étapes de la Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous viseront à intégrer l'élargissement de la couverture, la création d'emplois et la génération de revenus. Deux outils essentiels seront élaborés sous la forme d'un guide sur l'extension de la couverture de sécurité sociale et d'un rapport sur la situation de la sécurité sociale dans le monde.
Les lieux de travail sont sûrs et les conditions de travail décentes	Sur la base du Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail et des normes relatives aux conditions de travail en général, le Bureau axera son action sur les connaissances, les outils et les formations de nature à aider les mandants, notamment dans les pays en développement, à se doter de politiques, programmes et mesures d'amélioration du lieu de travail pour ce qui touche à la sécurité et la santé et aux conditions de travail et d'emploi. Une attention particulière sera accordée aux travaux dangereux, aux capacités des administrations du travail et à l'économie informelle. L'accès à l'information sera renforcé et facilité par des travaux de recherche appliquée et des bases de données internationales.

Résultats proposés	Principaux éléments de la stratégie pour la période biennale
Les migrations de main-d'œuvre sont gérées et les travailleurs migrants ont accès à une protection et à un emploi décent	Conformément au Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, le Bureau aidera les mandants à se doter de mesures et d'institutions pour une gestion des migrations de main-d'œuvre tenant compte de l'égalité entre hommes et femmes, dans la perspective de l'égalité de traitement, de la non-discrimination, de l'emploi et du développement, du transfert des droits en matière de sécurité sociale et de la lutte contre la traite d'êtres humains. Le rôle du dialogue social et des normes internationales du travail dans la politique relative aux migrations de main-d'œuvre sera renforcé. Les travaux statistiques et les travaux de recherche portant sur cette question seront développés.
Des politiques mises en œuvre sur le lieu de travail promeuvent la prévention et le traitement du VIH/SIDA	Le Bureau prêtera assistance aux mandants tripartites aux fins de leur participation aux initiatives nationales relatives au VIH/SIDA, notamment celles qui visent la lutte contre la stigmatisation et la discrimination, la prévention, les soins, l'assistance et l'accès au traitement sur le lieu de travail. Sur la base des outils déjà mis au point par le Programme ILO/AIDS, le BIT donnera des orientations tenant compte de l'égalité entre hommes et femmes et fournira un appui aux services de santé au travail, et des activités seront entreprises en direction de certains secteurs et de l'économie informelle.

Objectif stratégique n° 4: Dialogue social

Résultats proposés	Principaux éléments de la stratégie pour la période biennale
Les employeurs et les travailleurs sont dotés d'organisations représentatives et puissantes	Le Bureau renforcera la capacité et la gestion institutionnelle des organisations d'employeurs et de travailleurs au moyen de différents outils et modules de formation, en vue d'aider ces organisations à améliorer les services fournis à leurs membres, à en proposer de nouveaux et à gagner en représentativité. Les organisations de travailleurs concentreront leurs efforts sur la réduction de la pauvreté par le travail décent en prenant en compte les normes du travail, la protection sociale, les moyens de favoriser l'organisation des travailleurs de l'économie formelle et informelle et des zones franches d'exportation et le renforcement de leur capacité de participer au débat sur la mondialisation. Les organisations d'employeurs concentreront leurs efforts sur le perfectionnement du personnel mais aussi sur les moyens envisageables pour favoriser le recrutement et la fidélisation des membres, la réalisation de campagnes de pression et de sensibilisation et la création de réseaux, ainsi que la capacité de définir des orientations générales. L'accent sera mis aussi sur les services directs potentiellement lucratifs pouvant favoriser le recrutement et la fidélisation d'un personnel compétent.
Les partenaires sociaux influent sur les politiques économiques, les politiques sociales et les politiques de gouvernance	Le Bureau renforcera la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs de participer aux négociations sur les grandes orientations et à faire valoir leurs intérêts dans ce cadre. Les organisations de travailleurs concentreront leurs efforts sur l'action nécessaire pour un développement socio-économique durable, participatif et axé sur les droits et la réduction de la pauvreté. Une attention particulière sera accordée à la cohérence de la gouvernance aux plans national et international, à la promotion du rôle des femmes dans les organes décisionnels, à la promotion de l'emploi décent pour les jeunes et les catégories vulnérables, au perfectionnement des compétences et à l'accès de chacun à l'éducation. Les compétences des organisations d'employeurs en matière de négociation et de sensibilisation seront renforcées afin d'assurer que le monde de l'entreprise parvienne à faire entendre sa voix, ce qui est nécessaire pour améliorer la performance et la compétitivité des entreprises.

Résultats proposés	Principaux éléments de la stratégie pour la période biennale
Une gouvernance économique et sociale fondée sur des règles et des droits assure l'équité et l'efficience du marché du travail	Suite aux résolutions sur le tripartisme et le dialogue social et sur le rôle de l'OIT en matière de coopération technique adoptées par la Conférence à ses sessions de 2002 et 2006, respectivement, et à l'évaluation du Programme IFP/DIALOGUE réalisée en 2005, le Bureau fournira des services consultatifs et des services d'appui aux mandants aux fins de l'amélioration de la gouvernance économique et sociale par les normes du travail, une législation du travail modernisée, l'administration du travail et des formes appropriées de dialogue social, notamment des pratiques améliorées de la prévention et de résolution des différends et de négociation collective. Les travaux entrepris dans les régions et les sous-régions sur la dimension sociale des processus d'intégration seront axés sur l'harmonisation des politiques et de la législation du travail.
Le dialogue tripartite au niveau sectoriel promeut le travail décent et des conditions sociales décentes	Par des programmes d'action, des activités de formation, des travaux de recherche et des réunions tripartites, le Bureau favorisera le dialogue social sectoriel pour améliorer les conditions de travail et les conditions sociales dans des secteurs économiques donnés. Les conventions sectorielles, les recueils de directives pratiques et les principes directeurs pertinents feront l'objet d'efforts de promotion énergiques. Les modules de formation relatifs aux conventions sectorielles adoptées récemment, notamment la convention du travail maritime de 2006, et d'autres outils pratiques seront élaborés et exploités en vue de renforcer les capacités des mandants tripartites.

Résultats communs proposés

23. Les deux résultats communs proposés ici, qui concernent respectivement l'économie informelle (la mise en œuvre sera dirigée conjointement par les secteurs 2 et 3), et le dialogue social, les normes internationales du travail et les droits (les secteurs 1 et 4 seront conjointement responsables de la mise en œuvre) sont une nouveauté. Ces résultats communs traduisent la volonté actuelle du Bureau de s'appuyer sur les synergies existantes pour faciliter le processus d'intégration de l'ensemble des secteurs techniques. Cela devrait donner lieu à une élaboration commune des stratégies nécessaires pour atteindre les résultats escomptés, tant dans les pays qu'à l'échelon mondial, et permettre de mieux rentabiliser les ressources et réduire les problèmes de morcellement et de double emploi.

24. Les deux résultats présentés ci-dessous ont été définis conjointement par les secteurs concernés. Deux secteurs se partageront la responsabilité de la mise en œuvre, mais tous les secteurs apporteront leur contribution. Les deux résultats communs correspondent aux priorités identifiées dans l'ensemble des régions.

Résultats proposés	Principaux éléments de la stratégie pour la période biennale
Promotion du dialogue tripartite sur les principales normes internationales du travail	Le dialogue tripartite sera encouragé, dans le cadre de la convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et de la recommandation (nº 152) correspondante, ainsi que de la résolution concernant le tripartisme et le dialogue social (Conférence internationale du Travail, 2002). Un petit nombre de normes internationales du travail sera choisi comme cible, l'objectif étant d'aider les pays à les ratifier et à résoudre les questions découlant des remarques des organes de contrôle de l'Organisation. La pratique des consultations, du dialogue, de la négociation et de la coopération sera stimulée, de même que la participation à l'action des institutions compétentes et aux processus pertinents, et l'établissement de procédures réglementaires. Les consultations sur la coopération technique seront à la fois un outil et un indicateur. Une démarche tripartite est essentielle pour assurer la mise en œuvre de politiques et de programmes tenant compte des principes de la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail, des dispositions des conventions – notamment des conventions ratifiées –, et des indications des organes de contrôle concernant des problèmes à résoudre.

Résultats proposés	Principaux éléments de la stratégie pour la période biennale
Des politiques intégrées pour l'économie informelle	Une approche intégrée, combinant promotion de l'emploi, protection sociale et protection de la main-d'œuvre, sera mise au point pour améliorer la qualité des emplois des travailleurs pauvres et faciliter l'insertion de l'économie informelle dans l'économie dominante; la base de connaissances sera enrichie par tout un éventail d'outils, de bonnes pratiques et de directives pour les politiques intégrées destinées à revaloriser l'économie informelle; des services consultatifs seront proposés en vue d'intégrer les bonnes pratiques dans les politiques nationales visant certains secteurs économiques et/ou territoires ou ensembles spécifiques; ce résultat s'inscrit dans le cadre de la résolution concernant le travail décent et l'économie informelle adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2002 et dans le prolongement des activités menées en 2006-07 au titre de l'Initiative focale sur l'économie informelle.

Stratégies thématiques

25. Cinq stratégies thématiques encadrent les activités menées en vue de l'obtention de chacun de ces résultats. Loin de se superposer à la stratégie mise en œuvre pour chacun des résultats, elles en sont une composante à part entière. Elles portent respectivement sur les cinq domaines suivants – une mondialisation équitable, le travail comme moyen de s'affranchir de la pauvreté, l'égalité entre hommes et femmes, les normes internationales du travail, les partenaires sociaux et le dialogue social. Une attention toute particulière est portée à la nécessité d'intégrer pleinement les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans l'ensemble des résultats, des stratégies, des indicateurs et des cibles.

Cadre logique révisé

26. Le tableau suivant illustre le cadre logique révisé et propose un exemple de résultat intermédiaire pour chaque objectif stratégique, suivi d'un résultat immédiat et de l'indicateur correspondant.

	Objectif stratégique n° 1	Objectif stratégique n° 2	Objectif stratégique n° 3	Objectif stratégique n° 4
Résultat intermédiaire (8-12 ans)	Les principes et droits fondamentaux au travail pour les femmes, les hommes et les enfants sont mieux appliqués	Un environnement favorable stimule la croissance et le dynamisme des petites entreprises et des coopératives	La gouvernance des régimes de sécurité sociale est améliorée et la protection qu'ils offrent est élargie	Le dialogue social, le droit du travail et l'administration du travail étayent les politiques du marché du travail et les politiques axées sur le lieu de travail
Résultat immédiat (4-6 ans)	Les Etats Membres utilisent les connaissances et les outils du BIT pour mettre en œuvre des programmes assortis de délais pour éradiquer le travail des enfants	Les mandants utilisent les conseils et les instruments du BIT pour améliorer le cadre d'action général et le cadre réglementaire régissant la petite entreprise et les coopératives	Les mandants dans les Etats Membres utilisent les conseils techniques, les outils et la formation du BIT pour améliorer la gestion des systèmes de sécurité sociale, notamment en augmentant le nombre de bénéficiaires et en élargissant l'éventail des prestations	Les Etats Membres utilisent les connaissances et les conseils du BIT pour ratifier et appliquer les conventions n°s 144, 150 et 154 sur le dialogue social, l'administration du travail et la négociation collective

	Objectif stratégique n° 1	Objectif stratégique n° 2	Objectif stratégique n° 3	Objectif stratégique n° 4
Indicateur(s) des résultats immédiats	Nombre d'Etats Membres qui mettent en œuvre deux interventions nouvelles ou supplémentaires associées à des programmes assortis de délais (réforme de la loi, collecte de données, établissement des cibles, système de contrôle, intégration des politiques relatives au travail des enfants)	Nombre d'Etats Membres qui appliquent au moins deux des mesures énoncées dans les recommandations n°s 189 et 193	Nombre d'Etats Membres, établi par la nouvelle enquête mondiale sur la sécurité sociale, qui introduisent au moins deux des réformes suivantes: gouvernance, viabilité financière, augmentation du nombre de bénéficiaires, élargissement de l'éventail des prestations	Nombre de nouvelles ratifications des trois conventions prioritaires; demande et mise en pratique des conseils et des connaissances du BIT

Gouvernance, appui et management

27. Pour pouvoir s'acquitter efficacement de sa mission et aider, dans les Etats Membres, les mandants à promouvoir et mettre en œuvre les politiques et programmes relatifs au travail décent, le BIT s'appuie sur un ensemble de services internes qui nécessitent une gestion de ressources humaines, financières, technologiques et matérielles ainsi que l'organisation de réunions et la publication de documents. Ces ressources sont utilisées à trois fins: service des structures de gouvernance de l'Organisation, vérification du respect des règlements, règles et décisions concernant l'utilisation des ressources, fourniture de services directs au siège et dans les bureaux régionaux.

28. Les services de gouvernance, d'appui et de management du BIT représentent une part importante du budget biennal de l'Organisation. Un nouveau cadre de résultats, articulé autour de trois résultats principaux, a été élaboré pour ces services.

Résultats et indicateurs proposés	Principale stratégie pour la période biennale
1. *Les ressources humaines, financières, matérielles et technologiques dont le Bureau dispose permettent d'assurer efficacement l'exécution des programmes*	Exécution des services et des paiements dans les délais requis; achat de produits et services d'un bon rapport qualité-prix; amélioration de la qualité des services par la formation et le conseil, y compris au moyen d'enquêtes auprès des utilisateurs et des clients; utilisation d'IRIS pour renforcer les services régionaux.
2. *Les responsables des programmes appliquent des principes solides sur le plan juridique et en matière de gestion, notamment la gestion axée sur les résultats*	Mise en œuvre de la stratégie de gestion du changement, s'agissant notamment de la formation des responsables des programmes; établissement de procédures pour l'examen de la performance globale, les rapports d'audit et l'évaluation.
3. *Les organes directeurs de l'Organisation disposent des informations, des conseils, des services et de l'appui nécessaires pour fonctionner efficacement*	Amélioration, dans le cadre des crédits budgétaires actuels, de la qualité des services et des informations fournis aux organes directeurs de l'Organisation, grâce à un traitement plus efficace des documents et à des informations plus détaillées (à l'aide d'IRIS).

29. On trouvera ci-dessous trois exemples d'indicateurs révisés:

– indicateur 1 (pour le résultat n° 1 ci-dessus): accès des bureaux extérieurs aux fonctionnalités d'IRIS (finances, ressources humaines, fonds fiduciaires, comptabilité, module renforcé de gestion stratégique);

– indicateur 2 (pour le résultat n° 2 ci-dessus): augmentation du nombre de directeurs de programmes évalués dans le cadre du système révisé de gestion de la performance du personnel, système qui permet d'évaluer l'efficacité et l'efficience avec lesquelles les programmes atteignent les résultats visés;

– indicateur 3 (pour le résultat n° 3 ci-dessus): transparence du lien entre les ressources, les résultats opérationnels et les programmes par pays de promotion du travail décent.

30. Une stratégie détaillée complétera chacun des résultats précités, avec un ensemble révisé d'indicateurs, de cibles et de points de référence (situation initiale). Il faut savoir que ces résultats concernent l'ensemble du Bureau et font appel à la contribution et la coopération de plusieurs de ses unités.

Stratégie coordonnée pour les connaissances et la communication

31. Une stratégie coordonnée de gestion des connaissances et de communication sera mise en œuvre en 2008-09, afin de renforcer la capacité du BIT de fournir des conseils, des services et des produits de qualité et utiles dans la pratique. Cette stratégie porte sur quatre domaines, à savoir la recherche, les statistiques, le renforcement des capacités des mandants et la communication. Une stratégie coordonnée dans ces quatre domaines permettra de privilégier la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent et de lui fournir l'appui nécessaire.

32. Le BIT concentrera ses ressources sur un petit nombre de domaines de recherche prioritaires. Un mécanisme interne garantira la qualité des travaux de recherche et permettra de renforcer considérablement les synergies au sein du Bureau. Le nombre de produits sera donc limité, mais au profit de la qualité et de l'utilité. Les statistiques du BIT seront réexaminées sous l'angle de l'intérêt qu'elles présentent pour l'Agenda du travail décent. Le BIT facilitera l'accès des utilisateurs externes à ses informations, à ses connaissances et à ses statistiques, ce qui nécessitera un recours accru aux fonctionnalités d'Internet.

33. En collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin, une stratégie coordonnée sera mise au point pour promouvoir le renforcement des capacités des mandants pour chacun des quatre piliers du travail décent ainsi que pour les approches intégrées de la mise en œuvre des politiques et des programmes relatifs au travail décent. Il faudra pour cela une planification plus rigoureuse et une harmonisation plus étroite entre le Centre de Turin et les programmes régionaux et techniques du BIT.

34. La communication sur les évolutions et les réalisations relatives au travail décent est un aspect essentiel du travail de sensibilisation de l'Organisation. Une meilleure coordination entre les programmes régionaux, les programmes techniques et le Département de la communication et de l'information du public permettra de communiquer régulièrement des informations d'actualité sur tout ce qui a trait à l'Agenda du travail décent.

35. A l'appui de ce qui précède, un audit sera effectué pour faire le point de l'actif et des besoins du BIT en matière de connaissances et évaluer ses activités de diffusion des connaissances. Cet audit permettra de recenser les pratiques de diffusion des connaissances les plus efficaces et aidera le BIT à élaborer une stratégie dans ce domaine.

Programmes par pays de promotion du travail décent et convergence des politiques à l'échelle mondiale

36. Le BIT exécutera son programme principalement de deux manières. Dans les pays tout d'abord, avec les mandants, il définira les PPTD et les mettra en œuvre. Le programme et budget offre un cadre général pour l'élaboration des PPTD en fixant les résultats à atteindre et les crédits budgétaires. En même temps, les PPTD inspirent le programme et budget par les informations qu'ils fournissent sur les priorités des mandants et les domaines d'action.

37. Le BIT continuera à collaborer activement avec les organisations des Nations Unies pour coordonner leurs programmes par pays et les PPTD. Le fait que, dans un nombre croissant de pays tels que le Cambodge, la République dominicaine, le Ghana, l'Indonésie, la Jordanie et le Mali, les priorités du travail décent sont reflétées dans le plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement, est un premier signe tangible de cette étroite collaboration. Le BIT se félicite de cette occasion qui lui est donnée d'élargir l'appui à l'Agenda du travail décent dans le cadre nouveau des programmes du «système des Nations Unies unifié» («*One United Nations*»). La difficulté sera pour le BIT d'atteindre la masse critique requise pour soutenir chacun des programmes communs de pays des Nations Unies alors qu'il ne dispose que de ressources limitées. Il atteindra par ailleurs les limites de ses capacités en maintenant une présence minimale dans chacun des Etats visés par un programme commun de pays des Nations Unies. Pour relever ces défis, des solutions novatrices devront être trouvées dans les limites des ressources actuellement disponibles.

38. En second lieu, le BIT travaillera avec les organes et les institutions des Nations Unies pour mettre en œuvre la Déclaration ministérielle du Conseil économique et social des Nations Unies invitant «… à inscrire les objectifs d'un plein emploi productif et d'un travail décent pour tous…» dans les politiques et les programmes de ces institutions en tenant compte de leurs mandats respectifs. Les résolutions et les conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail, le Conseil d'administration et les réunions régionales, ainsi que les discussions techniques qui s'y déroulent, contribuent au débat mondial et régional sur les politiques de promotion du travail décent.

39. Le BIT continuera de travailler en étroit partenariat avec les organes, les institutions, les fonds et les programmes des Nations Unies, avec les institutions mondiales et régionales et les banques de développement ainsi qu'avec des organes régionaux tels que l'Union africaine, l'Organisation des Etats américains, l'Union européenne, la Ligue arabe et l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est. Le BIT collabore notamment avec le Fonds international de développement agricole (FIDA) et la FAO sur l'emploi dans les zones rurales, avec l'OMS sur la sécurité et la santé sur le lieu de travail, avec l'ONUSIDA sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail, avec la CNUCED sur la politique commerciale et l'assistance aux pays les moins avancés, avec l'UNESCO sur l'éducation et la formation, en particulier des jeunes hommes et des jeunes femmes, avec le PNUE sur les programmes environnementaux en zone rurale et en zone urbaine, avec le HCR sur les programmes en faveur des réfugiés, avec l'UNICEF et l'UNESCO sur le travail des enfants, et avec le PNUD sur les stratégies nationales de développement. Cette coopération a lieu dans les pays directement concernés par les programmes communs de pays des Nations Unies. Elle est également effective entre les organes régionaux et entre les sièges de chaque institution.

40. Le BIT renforcera sa coopération avec les institutions de Bretton Woods et les banques régionales de développement sur les normes du travail, l'emploi, la protection sociale et les stratégies de réduction de la pauvreté.

Les défis de nature financière et le budget de l'OIT

41. Le budget de l'OIT est confronté à deux défis majeurs. En premier lieu, les services du Bureau sont de plus en plus sollicités. En second lieu, des investissements majeurs sont nécessaires pour maintenir la valeur et la fonctionnalité de l'actif du BIT. Le niveau actuel du budget ne permet pas de relever l'un ou l'autre de ces défis.

42. La demande de services est en constante augmentation. Elle est à imputer au nombre croissant d'Etats Membres de l'OIT (179 aujourd'hui), à l'augmentation du nombre de ratifications de conventions internationales du travail (7 400 au début du mois de septembre 2006, soit une augmentation de plus de 12 pour cent par rapport à 1999), au ferme soutien politique dont bénéficie l'Agenda du travail décent et, comme l'ont montré les récentes réunions régionales pour l'Europe et l'Asie centrale, pour les Amériques et pour l'Asie et le Pacifique, aux demandes répétées d'aide supplémentaire formulées par les mandants dans toutes les régions.

43. Le budget biennal de l'OIT est presque entièrement affecté aux dépenses courantes de financement des programmes de l'OIT et aux dépenses d'appui s'y rapportant pendant la durée de l'exercice budgétaire. Hormis le modeste reliquat du Fonds pour le bâtiment et le logement (approximativement huit millions de francs suisses), le budget de l'OIT ne comporte aucun montant pouvant être investi. Cette situation prévaut depuis plusieurs décennies. Des propositions antérieures visant à pourvoir aux investissements et aux engagements futurs n'ont pas été approuvées en raison des restrictions budgétaires.

Un budget de l'OIT en stagnation

44. Pendant les quatre dernières périodes biennales (de 2000-01 à 2006-07), le budget de l'OIT a essentiellement stagné. En dollars constants des Etats-Unis, le budget de l'OIT est resté inchangé en 2004-05, a régressé en 2002-03 (- 0,43 pour cent) et a augmenté très légèrement en 2000-01 (0,16 pour cent) et en 2006-07 (1,08 pour cent). En outre, le budget n'ayant été que partiellement ajusté pour tenir compte de l'inflation et de l'augmentation des coûts, il a fallu lui imputer des dépenses supplémentaires importantes. Face à la stagnation des ressources et à la demande croissante de services, la stratégie adoptée a consisté à réaliser des économies et des gains d'efficacité au niveau des services d'appui afin de maintenir ou d'accroître les services directs aux mandants, notamment dans les régions.

Modifications de la composition et de la répartition du personnel

45. Entre 1998-99 et 2006-07, le nombre des membres du personnel financés par le budget ordinaire a baissé de 1,5 pour cent, soit 603 mois de travail. Ce qui est encore plus important, c'est que la répartition géographique et la composition du personnel se sont sensiblement modifiées. Le rapport entre le nombre des membres du personnel des services organiques en poste dans les régions et l'effectif total de cette catégorie est passé de 33,5 pour cent en 1998-99 à 41,3 pour cent en 2006-07. En outre, le rapport entre le nombre de postes des services organiques et le nombre total de postes a augmenté (passant de 42,5 pour cent en 1998-99 à 48,9 pour cent en 2006-07), alors que le nombre de postes des services généraux a diminué dans la même proportion, en particulier au siège. Ces chiffres dénotent une utilisation plus efficace du personnel d'appui.

Contributions extrabudgétaires et dépenses de personnel

46. Les moyens dont dispose le BIT pour financer la coopération technique sont complétés par les sommes, financées par des contributions extrabudgétaires, perçues au titre de l'appui au programme, lesquelles sont comptabilisées en dollars des Etats-Unis. Exprimées en dollars, les dépenses de personnel depuis 1998-99 ont augmenté de 22 pour cent pour les services généraux du siège et de 23 pour cent pour les services organiques. De ce fait, pour un niveau donné de coopération technique, le nombre des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des agents des services généraux du siège pouvant être rémunérés par le remboursement des dépenses d'appui est réduit, d'où une charge de travail accrue pour les fonctionnaires relevant du budget ordinaire. Malgré cela, les prestations dans le cadre de la coopération technique se sont améliorées et les dépenses extrabudgétaires sont passées de 83 millions de dollars en 2000 à 154 millions de dollars en 2005. Cela n'aurait pas pu être réalisé sans un net accroissement de l'efficacité.

Gains d'efficacité et économies

47. Malgré la stagnation du budget ordinaire de l'OIT depuis 2000-01, un nombre considérable de dépenses supplémentaires, autres que les dépenses de personnel, ont été absorbées. Il s'agit notamment d'augmentations de coûts (s'élevant à quelque six millions de dollars en 2006-07) non entièrement couvertes par la provision correspondante dans le budget, de dépenses supplémentaires décidées par le Conseil d'administration, de dépenses supplémentaires pour assurer la sécurité des personnes et des locaux (estimées en 2006-07 à 2,4 millions de dollars environ), et de coûts à la charge du Bureau pour assurer le service des projets de coopération technique financés par des ressources extrabudgétaires. L'absorption de ces dépenses par le budget de l'OIT témoigne à nouveau d'un net accroissement de l'efficacité, qui a permis d'offrir davantage de services alors que le niveau du budget est resté constant.

Nouveaux postes de dépenses

48. Il est d'usage au Bureau de financer les investissements sur les recettes de l'exercice. Aujourd'hui, cependant, le BIT a d'importants investissements à faire pour lesquels les crédits budgétaires sont insuffisants. En outre, la sécurité, la gouvernance et le contrôle appellent de nouvelles dépenses. Ces deux grandes catégories d'investissement et de dépense sont détaillées ci-après:

Dépenses d'équipement

i) Comme suite à une décision prise par le Conseil d'administration en mars 2005 [7], une étude technique du bâtiment du siège a été effectuée en 2006, laquelle a conclu que d'importants travaux de rénovation et de modernisation du bâtiment étaient nécessaires. Un résumé des conclusions de cette étude et le montant estimatif des dépenses ont été soumis au Sous-comité du bâtiment [8].

[7] Document GB.292/9/1, paragr. 62; procès-verbaux de la 292e session du Conseil d'administration, paragr. 177 *e)*.

[8] Document GB.297/PFA/BS/3.

ii) Le Fonds pour le bâtiment et le logement vise à fournir les ressources nécessaires au financement de travaux périodiques de remise en état et de gros entretien de l'ensemble des bâtiments appartenant à l'OIT. Les ressources actuelles du fonds ne permettent pas de répondre à ces besoins prévisibles.

iii) En 2004-05 et 2006-07, le BIT a fait des investissements considérables dans la rénovation de son système informatique avec la mise en service d'IRIS. Or les systèmes informatiques doivent être régulièrement mis à niveau pour conserver leurs capacités d'exploitation. A l'heure actuelle, le BIT ne dispose d'aucune provision pour couvrir ces dépenses futures.

Postes de dépenses supplémentaires imputées au budget ordinaire

i) Les dépenses allouées à la sécurité (normes des bâtiments, formation du personnel, équipements, etc.) ont nettement augmenté au cours des dernières années et risquent d'augmenter encore plus. Les normes de sécurité des Nations Unies sont régulièrement revues à la hausse et le Bureau est obligé de s'y conformer, ce qui entraîne des dépenses supplémentaires.

ii) Le Conseil d'administration a par ailleurs recommandé de renforcer le contrôle interne. Parallèlement à la discussion sur la réforme des Nations Unies et sa pertinence pour le BIT, le Conseil d'administration examinera aussi la possibilité de créer un comité de contrôle indépendant ainsi que de renforcer la fonction relative à l'éthique.

iii) Le Conseil d'administration a déjà souscrit à la recommandation du Commissaire aux comptes d'adopter les nouvelles Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS). Les incidences financières et autres de l'adoption de ces normes font l'objet d'un document distinct soumis à la commission [9]. L'adoption des normes IPSAS impliquerait la comptabilisation intégrale dans les états financiers d'un certain nombre d'engagements (assurance maladie après la cessation de service (ASHI), congés annuels, indemnités de rapatriement pour les fonctionnaires recrutés sur le plan international). Le financement de la plus grosse part de ces engagements – ceux ayant trait à l'ASHI – est actuellement examiné par l'Assemblée générale des Nations Unies, et le Bureau tiendra compte des décisions de cet organe en la matière.

iv) C'est en 1992 que le Conseil d'administration a examiné pour la dernière fois le niveau du Fonds des indemnités de fin de contrat. A cette époque, il a été estimé que ce fonds, qui finance les indemnités de rapatriement et autres indemnités statutaires payables en cas de cessation de service, devait être maintenu à un niveau permettant de couvrir approximativement un tiers du total des engagements. Au 31 décembre 2005, le solde du fonds était de 18,6 millions de dollars, soit 17,5 pour cent du montant total des engagements au titre des versements à effectuer à la cessation de service, estimé à 105,9 millions de dollars [10]. Dans le contexte plus général de la réforme des Nations Unies, si le BIT décidait de proposer un «programme de départs négociés judicieusement ciblé» [11] analogue à celui que propose l'Organisation des

[9] Document GB.297/PFA/6.

[10] Document GB.295bis/PFA/1.

[11] Document A/60/692 (Assemblée générale des Nations Unies).

Nations Unies, la marge de manœuvre serait limitée par le peu de ressources dont dispose le Fonds des indemnités de fin de contrat.

v) Le Conseil d'administration a également indiqué qu'il souhaitait renforcer les capacités du Bureau en matière d'évaluation.

49. Le BIT a donc deux grosses difficultés à surmonter sur le plan budgétaire. Le niveau actuel du budget ne lui permet pas, d'une part, de faire face comme il convient à l'augmentation des demandes de services qui lui sont faites et, d'autre part, de financer les importants besoins en investissement mentionnés ci-dessus. Les propositions de programme et de budget qui seront présentées à la prochaine session du Conseil d'administration tiendront compte des vues du Conseil d'administration sur une stratégie financière appropriée pour surmonter ces difficultés.

50. ***La commission voudra sans doute recommander au Conseil d'administration de demander au Directeur général de tenir compte, lors de l'élaboration des propositions de programme et de budget pour 2008-09 qui seront soumises au Conseil à sa session de mars 2007, des vues exprimées par les membres de la commission au cours de la discussion sur cette question de l'ordre du jour.***

Genève, le 13 octobre 2006.

Point appelant une décision: paragraphe 50.