



DIX-SEPTIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Stratégie en matière de ressources humaines:
résumé des faits nouveaux**

1. Un document sur l'exécution de la stratégie du BIT en matière de ressources humaines est présenté à chaque session de la Commission du programme, du budget et de l'administration («la commission») depuis que le Conseil d'administration a adopté cette stratégie en novembre 1999. Le présent document résume les faits nouveaux intervenus dans sa mise en œuvre depuis mars 2004. Une proposition de révision de la stratégie globale en la matière sera soumise à la commission à sa session de mars 2005.

**Réponse aux recommandations
du Commissaire aux comptes**

2. Des progrès ont été accomplis dans la suite donnée aux recommandations du Commissaire aux comptes. En particulier, des indicateurs de performance sont mis au point pour évaluer l'impact de la stratégie. Le programme pilote de formation et de développement contribuera à répondre aux préoccupations relatives à la nécessité d'améliorer la capacité de gestion dans tout le Bureau. Le document qui sera soumis à la commission en mars 2005 contiendra une réponse détaillée à chacune des recommandations du Commissaire aux comptes.

Négociation collective

3. A sa session de mars 2004¹, le Conseil d'administration a pris note du nouvel accord collectif sur la prévention et le règlement des conflits et a approuvé les amendements corrélatifs au Statut du personnel. En consultation avec le Syndicat du personnel, le Bureau a pris les mesures nécessaires pour préparer la mise en œuvre des nouvelles procédures. A cette fin, le mandat du médiateur a été révisé, une équipe d'enquêteurs sur les cas de harcèlement sexuel a été établie et des arrangements ont été pris pour le secrétariat de la Commission consultative paritaire de recours (CCPR). Des désignations sont en cours pour le pourvoi des postes de présidents de la CCPR. Les enquêteurs et le médiateur ont déjà été désignés. Des programmes de formation et d'information sont mis en œuvre à l'intention

¹ Document GB.289/PFA/18.

de ceux qui exercent des fonctions particulières dans le cadre des nouvelles procédures ainsi qu'aux chefs de service et au personnel en général. Les nouvelles procédures sont devenues opérationnelles le 1^{er} octobre 2004.

4. Le Comité de négociation paritaire a commencé de réviser l'accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs (2000) conformément au plan de travail adopté pour 2004. Les négociations devraient continuer jusqu'à la fin de l'année. Dans le cadre du Comité de négociation paritaire, le Bureau a élargi ses consultations avec le syndicat à des questions d'intérêt commun, concernant notamment des sujets examinés par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et d'autres organes interinstitutions du système des Nations Unies.

Classification des emplois

5. Le Bureau continue d'appliquer des mesures visant à réduire la moyenne des grades et à établir une structure rationnelle et équilibrée de classification. Cela suppose que certains postes seront reclassés à un niveau inférieur ou supprimés après le départ à la retraite de leurs titulaires. Compte tenu du nombre de fonctionnaires qui partiront à la retraite au cours des quelques prochaines années, le Bureau aura la possibilité de s'approcher de son objectif en matière d'effectifs, et notamment d'améliorer la répartition par sexe et de recruter davantage de jeunes professionnels.
6. HRD a commencé de travailler à l'application de la nouvelle norme-cadre aux fins du système d'évaluation des emplois applicable aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur². Un séminaire de deux jours a été organisé en mai 2004 avec la participation d'experts de la CFPI à l'intention de chefs de service au siège. Des activités similaires seront poursuivies pour familiariser le personnel en général et les chefs de service avec cette norme-cadre. La première phase, qui consiste à élaborer des exemples concrets spécifiques au BIT, est achevée, et HRD mène des consultations avec les chefs de service, le syndicat et le personnel en général en vue de leur mise au point finale.

Prospection, recrutement et sélection du personnel

7. Une formation à la conduite d'entretiens axés sur les compétences a été dispensée à titre pilote à des directeurs et à des membres concernés du personnel de HRD; d'autres ateliers sont prévus pour les chefs de service et autres fonctionnaires amenés à participer à des entretiens. Un examen externe est en cours pour déterminer l'efficacité des centres d'évaluation en tant qu'outils de développement et de sélection; les résultats seront utilisés pour l'examen de l'accord collectif. Deux mesures sont mises en œuvre pour renforcer la prospection et la sélection. Un mécanisme de planification recensera les postes vacants et les publiera aux fins de la mobilité (sur la base du transfert à l'intérieur du même grade) avant que les candidatures soient considérées. Deuxièmement, une version mise à jour du système de suivi des candidatures en ligne est maintenant opérationnelle; entre autres avantages, cela devrait donner au Bureau le moyen d'automatiser la présélection des candidats et permettre aux chefs de service d'accéder en ligne aux candidatures.
8. Les travaux visant à renforcer les mécanismes de recrutement et de sélection se poursuivent. A cet égard, on continue de mettre l'accent sur la prospection, notamment en déterminant plus précisément des voies d'alimentation. Il y a lieu d'examiner plus avant

² Voir document GB.289/PFA/18.

les moyens de consolider la procédure de concours dans le Bureau, y compris en systématisant les procédés et mécanismes d'interview afin d'organiser le recrutement local dans les bureaux extérieurs. La durée moyenne de pourvoi des postes vacants continue de diminuer, conformément à la cible fixée pour 2004-05 d'une réduction à cinq mois. L'amélioration de la planification par le recours au mécanisme d'examen des effectifs devrait permettre de réduire encore cette durée moyenne.

9. Le Bureau envisage d'établir des cibles pour le recrutement afin de réduire le nombre d'Etats Membres qui sont sous-représentés ou non représentés et d'améliorer la diversité régionale du recrutement tout en veillant à satisfaire aux critères de compétence. Des chiffres détaillés sur la composition du personnel seront soumis au Conseil d'administration à sa session de mars 2005.
10. Les efforts se poursuivent pour affecter à des postes inscrits au budget ordinaire les personnes recrutées dans le cadre du programme de début de carrière des jeunes professionnels en 2001 et en 2002. En octobre 2004, 17 des 20 membres du personnel concernés étaient affectés à des postes de ce type et des missions ont été confiées aux autres en attendant leur régularisation.
11. A l'issue des travaux du groupe de travail informel³, en consultation avec le Comité du syndicat du personnel, HRD a élaboré un projet de document sur la promotion de l'emploi des personnes handicapées au Bureau. Ce projet examine les questions de recrutement, de maintien dans l'emploi et de promotion des personnes handicapées. Par ailleurs, il aborde le sujet de l'adaptation du lieu de travail qui est nécessaire pour permettre aux personnes handicapées de conserver leur emploi au BIT, et de la nécessité de faciliter l'accès au lieu de travail.

Egalité entre hommes et femmes

12. Le pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur augmente régulièrement depuis cinq ans: il est passé de 32,3 pour cent en 1999 à presque 38 pour cent en août 2004. Depuis la fin de 2002, les femmes représentent un peu plus de la moitié du personnel des classes P4 et en dessous. La proportion de femmes aux niveaux supérieurs (P5 et au-dessus) a elle aussi augmenté, passant de 22,7 pour cent à la fin de 1999 à 26 pour cent à la fin de 2003. L'engagement du Bureau à augmenter le nombre de femmes à ces niveaux pour le faire passer à 33 pour cent avant la fin de 2005, tel que manifesté dans le programme et budget pour 2004-05, reste ferme mais la cible est ambitieuse. A cette fin, le Bureau s'efforce de planifier plus soigneusement la relève des postes des classes P5 et au-dessus. Le personnel féminin susceptible d'être promu à des postes de direction est identifié en vue d'un développement accéléré.

Développement du personnel

13. A l'issue d'une discussion au sein de l'équipe de direction, HRD a commencé d'examiner la stratégie de formation et de développement du Bureau. Cet examen, qui se poursuivra jusqu'en 2005, vise à recenser les nouveaux besoins organisationnels et les déficits en matière de compétence de manière à aligner la future stratégie plus étroitement sur les objectifs stratégiques et opérationnels de l'OIT. Il s'agira d'évaluer les besoins de formation et de développement en fonction des principes du cadre d'orientation du perfectionnement professionnel des Nations Unies récemment adopté par le Conseil des

³ Document GB.289/PFA/18, paragr. 35.

chefs de secrétariat. L'examen visera aussi à calibrer la stratégie et les programmes associés nouveaux ou révisés, de sorte qu'ils contribuent effectivement à l'objectif fixé en la matière pour 2006-07.

14. Dans le cadre de l'initiative lancée par le Directeur général pour renforcer la gestion en vue d'améliorer la prestation de services et les résultats, un programme pilote financé par l'excédent de 2000-01 a été lancé en matière de développement de la capacité de gestion et direction. Le programme a pour objectif d'améliorer les compétences des cadres à tous les niveaux de manière à répondre aux défis de l'avenir et à augmenter leur efficacité pour ce qui est de promouvoir la vision, les objectifs, les priorités et la stratégie de l'Organisation, en plaçant le BIT en première ligne de l'action mondiale sur les questions qui relèvent de son mandat. Il ne s'agit pas d'une initiative ponctuelle, isolée, mais d'un programme de perfectionnement composé de différentes activités interdépendantes qui se déroulera sur la période allant jusqu'à la fin de 2005. Soixante participants ont été sélectionnés parmi des fonctionnaires des classes D1 à P5, dont un tiers viennent de bureaux extérieurs. Le programme sera suivi et évalué, et des ajustements lui seront apportés afin de permettre éventuellement un roulement de tous les fonctionnaires ayant des responsabilités administratives.
15. HRD a mis en route une évaluation externe des plans de développement personnel (PDP) qui débouchera sur des recommandations concernant les moyens de mieux associer ce processus au système d'évaluation de la performance du Bureau. L'accord collectif sur les plans de développement personnel prévoyait l'établissement d'un conseil paritaire de la formation composé de représentants du Bureau et du Syndicat, chargé de donner des conseils sur l'orientation stratégique des politiques et programmes de formation et de développement du personnel et questions connexes. Le mandat et la composition de ce conseil ont été fixés et celui-ci tiendra prochainement sa première réunion. Le réexamen de l'accord collectif par le Conseil paritaire de la formation doit avoir lieu en 2005.

Mobilité du personnel

16. En 2004, HRD, en accord avec le Syndicat, a élaboré un cadre global pour la mobilité géographique, qui doit faire l'objet d'un examen final par l'équipe dirigeante. Ce projet définit clairement les objectifs de l'Organisation en matière de mobilité, recense une série de principes généraux s'appliquant à l'ensemble du personnel et établit les modalités d'application, y compris les rôles et responsabilités respectifs des chefs de service, du personnel en général et de HRD. La nouvelle politique précise aussi des mesures d'appui et les incitations disponibles pour encourager et faciliter la mobilité du personnel.

Concilier travail et vie privée

Unions sanctionnées par la loi

17. En mars 2004, la commission a été informée⁴ que le Secrétaire général des Nations Unies a publié une circulaire (ST/SGB/2004/4, 20 janvier 2004) intitulée «La situation de famille considérée aux fins du versement des prestations» selon laquelle les mariages considérés comme valables et les unions sanctionnées par la loi, contractés conformément aux lois du pays de nationalité du fonctionnaire, ouvrent droit aux prestations prévues pour les membres de la famille remplissant les conditions requises. Cette circulaire a suscité

⁴ Document GB.289/PFA/18, paragr. 36.

d'intenses débats à la session élargie de la Cinquième Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies qui s'est réunie en mars 2004. Ultérieurement, le 24 septembre 2004, le Secrétaire général a publié une nouvelle circulaire intitulée «Le statut personnel considéré aux fins du versement de prestations» (ST/SGB/2004/13). Cette circulaire, qui annule la circulaire ST/SGB/2004/4, est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2004. Elle ne contient aucune référence aux mariages ni aux unions sanctionnées par la loi et réaffirme la pratique de l'Organisation des Nations Unies consistant à déterminer le statut personnel des fonctionnaires aux fins du versement des prestations en se fondant sur le droit du pays de leur nationalité. Le Bureau étudie les implications de cette nouvelle circulaire et, à cette fin, consulte d'autres organisations du système commun. Il est possible qu'il saisisse à nouveau le Conseil d'administration de cette question pour approfondissement en mars 2005.

Examen de la sécurité sur le terrain

18. En réponse aux menaces croissantes qui pèsent sur la sécurité du personnel et des locaux des Nations Unies partout dans le monde, le Bureau a intensifié ses efforts visant à sensibiliser le personnel aux questions de sécurité et de sûreté et à assurer la conformité de tous les bureaux extérieurs aux normes de sécurité des Nations Unies. Une déclaration a été publiée pour préciser les responsabilités en matière de sécurité à tous les niveaux. Des circulaires ont porté diverses questions à l'attention du personnel: sécurité du domicile, relations avec les médias, procédures d'autorisation de voyager. En particulier, l'établissement du visa de sécurité pour voyager est désormais lié à l'obtention d'un certificat attestant que le fonctionnaire a suivi avec succès le cours interactif: «Notions de base de sécurité sur le terrain» élaboré par le Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les mesures de sécurité (UNSECOORD).
19. Sur approbation du Conseil d'administration, des fonds provenant de l'excédent de 2000-01⁵ ont été alloués aux bureaux extérieurs pour leur permettre de se conformer aussi tôt que possible aux normes minimales de sécurité opérationnelle des Nations Unies. Ces prescriptions sont continuellement mises à jour en fonction de l'évolution de la situation mondiale de la sécurité, qui ne cesse de se détériorer. Actuellement, 29 bureaux extérieurs sont pleinement conformes à ces normes et tout est fait pour que les autres bureaux atteignent cet objectif dans les plus brefs délais.
20. Une formation visant à sensibiliser tous les fonctionnaires à la sécurité est dispensée dans les régions et au siège; elle porte sur la planification des secours en prévision des catastrophes, la gestion du stress en cas d'incident critique et les formalités médicales, y compris l'évacuation. Les points focaux pour la sécurité dans les régions et au siège, en tant que membres de l'équipe de gestion de la sécurité dans leur lieu d'affectation, sont régulièrement formés par le Coordonnateur de la sécurité des Nations Unies. Au siège, l'accent est mis plus que jamais sur la sécurité des voyageurs, y compris celle des membres de leur famille. Le site Internet du BIT sur la sécurité a été revu; il offre des avis aux voyageurs, l'accès au module de formation de base à la sécurité, des explications sur les règles et les procédures et une liste complète des points de contact pour la sécurité dans chaque lieu d'affectation, ainsi qu'un répertoire automatisé d'adresses en rapport avec la sécurité.

⁵ Document GB.285/PFA/9.

Communication

21. En mars 2004, HRD a lancé un nouveau site Intranet, adapté aux besoins des utilisateurs et qui présente une version régulièrement mise à jour des divers règlements (Statut du personnel, circulaires, normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, etc.). Il répond aux questions les plus fréquemment posées, donne des explications concises sur des sujets pertinents et renvoie aux règles et formulaires administratifs. Il comporte une nouvelle section sur la sécurité dans les bureaux extérieurs et une gazette. Le nombre de visites a plus que doublé depuis le lancement du site pour s'établir aujourd'hui à plus de 1 600 par jour. Des réunions mensuelles ont lieu avec les chefs de service pour améliorer la communication interne et le flux d'informations.

Surveillance et évaluation

22. Les membres de la commission soulèvent régulièrement la question des cibles et celle de la nécessité de disposer d'indicateurs quantifiables permettant de mesurer le succès de la stratégie en matière de ressources humaines. Les cibles sont passées en revue dans le cadre de la préparation du programme et budget pour 2006-07; elles seront communiquées en temps voulu à la commission.

23. En réponse à des demandes présentées par les membres de la commission, HRD entreprend une étude des coûts et avantages de l'application de la stratégie originale en matière de ressources humaines. Cette étude devrait être achevée d'ici la fin de 2004. Une proposition d'examen global de cette stratégie sera soumise à la commission à sa session de mars 2005.

24. *La commission voudra sans doute:*

- a) *prendre note des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines;*
- b) *demander un rapport plus détaillé sur l'application globale de la stratégie pour sa session de mars 2005, y compris une proposition de réexamen.*

Genève, le 12 octobre 2004.

Point appelant une décision: paragraphe 24.