



Conseil d'administration

357^e bis session (spéciale), Genève, 7 septembre 2026

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. 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. Les membres du Conseil d'administration ont jusqu'au 8 octobre 2026 pour adresser à rodis@ilo.org les corrections qu'ils souhaitent apporter à leurs propres déclarations.

Projet de procès-verbaux de la 357^e bis session (spéciale) du Conseil d'administration du Bureau international du Travail

Table des matières

	Page
Introduction	3
Section institutionnelle	
1. Désignation du président du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes pour la période 2026-27 (GB.357bis/INS/1)	3
Décision	4
Section du programme, du budget et de l'administration	
1. Réduction du nombre de postes dans le contexte de l'application du cadre d'intervention pour la période biennale 2026-27 (GB.357bis/PFA/1)	4
Décision	19
Annexe	
Discours de la Présidente du Syndicat du personnel de l'OIT	21

► Introduction

1. La 375^e bis session (spéciale) du Conseil d'administration du Bureau international du Travail s'est tenue à Genève le lundi 7 septembre 2026. Elle a été présidée par M. Matthew Wilson (Barbade), Président du Conseil d'administration. M. Matthias Thorns et M^{me} Catelene Passchier se sont exprimés en leur qualité respective de Vice-président employeur et de Vice-présidente travailleuse.

► Section institutionnelle

1. Désignation du président du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes pour la période 2026-27 (GB.357bis/INS/1)

2. **La présidente du groupe gouvernemental** demande plus de temps pour parvenir à un consensus concernant le nouveau président du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (MEN) dans la journée, le poste s'étant libéré assez subitement au cours de la semaine précédente.
3. **Le Vice-président employeur** encourage les représentants gouvernementaux à nommer un président sans plus tarder. En effet, la réunion du Groupe de travail tripartite du MEN doit se tenir la semaine suivante, et des dépenses importantes ont été engagées. L'OIT doit en outre montrer qu'elle est opérationnelle même dans les moments difficiles. Un report de la réunion serait un signal négatif.
4. **La Vice-présidente travailleuse** remercie le président sortant du Groupe de travail tripartite du MEN, M. Ramón Muñoz Castro, de Colombie, de son dévouement sans faille dans la conduite des travaux du groupe, et dit regretter son départ. Les travaux du MEN font partie des domaines d'action prioritaire de l'Organisation car ils sont un élément de son mandat principal. Le nouveau président doit comprendre l'importance de ces travaux et si possible y avoir pris part.

(Le Conseil d'administration reporte l'examen de la question à un moment ultérieur de la session.)

5. À la reprise de la discussion, la **présidente du groupe gouvernemental** annonce la nomination de M^{me} Monica Vimbayi Hanga, ministre conseillère du Zimbabwe auprès de l'Office des Nations Unies et d'autres organisations internationales à Genève, que le groupe estime être une personne tout à fait compétente pour remplir la fonction de présidente du Groupe de travail tripartite du MEN.
6. **La Vice-présidente travailleuse** se félicite que le groupe gouvernemental soit parvenu à un accord et attend avec intérêt la réunion, qui s'annonce très constructive sous la conduite de la nouvelle présidente originaire du Zimbabwe.
7. **Le Vice-président employeur** remercie le groupe gouvernemental d'avoir trouvé un candidat, en particulier eu égard au sujet important auquel sera consacrée la réunion. Il remercie le président sortant pour son travail et lui souhaite plein succès dans ses entreprises futures. Le groupe des employeurs approuve pleinement la désignation de la candidate, en laquelle il a toute confiance.

8. **Le Président** félicite M^{me} Monica Vimbayi Hanga pour sa désignation et lui adresse tous ses vœux de succès pour la présidence de la réunion qui se tiendra la semaine suivante.
9. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement du Niger salue le résultat des délibérations et remercie les représentants des gouvernements du Mexique et de la Chine ainsi que les différents groupes régionaux d'avoir, par leur souplesse, permis de prendre une décision sur la base du consensus. Il remercie également la présidente du groupe gouvernemental des efforts qu'elle a déployés en vue d'établir un consensus, ainsi que les partenaires sociaux de leur soutien.

Décision

10. **Le Conseil d'administration:**
 - a) **exprime sa reconnaissance à M. Ramón Muñoz Castro pour les services qu'il a rendus en tant que président du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes depuis 2024;**
 - b) **désigne M^{me} Monica Vimbayi Hanga (Zimbabwe) en tant que présidente du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes pour la période 2026-27.**

(GB.357bis/INS/1, paragraphe 3)

► Section du programme, du budget et de l'administration

1. Réduction du nombre de postes dans le contexte de l'application du cadre d'intervention pour la période biennale 2026-27 (GB.357bis/PFA/1)

11. **Le Président** indique que, compte tenu des questions soulevées lors d'une séance d'information organisée la semaine précédente à l'intention des membres du Conseil d'administration, le Bureau a diffusé un document faisant le point sur l'analyse fonctionnelle et la mise en œuvre du processus lié aux ressources humaines dans le cadre des mesures d'intervention ¹, ainsi qu'une note contenant des informations complémentaires sur la réduction du nombre de postes dans le contexte de l'application du cadre d'intervention pour la période biennale 2026-27 ².
12. **La Présidente du Syndicat du personnel** fait une déclaration devant le Conseil d'administration, qui est reproduite intégralement en annexe.
13. **La Vice-présidente travailleuse** dit que les perspectives financières du Bureau pour 2026 et au-delà restent peu claires compte tenu de l'incertitude qui demeure concernant les contributions financières, notamment les arriérés des États-Unis d'Amérique pour 2024 et 2025. Un monde qui investit dans la guerre et l'armement plutôt que dans la lutte contre la pauvreté et les catastrophes naturelles causées par le changement climatique a besoin d'une OIT plus présente, pas d'une OIT moins présente.

¹ Point sur l'analyse fonctionnelle et la mise en œuvre du processus lié aux ressources humaines dans le cadre des mesures d'intervention.

² Complément d'information.

14. Il faut faire preuve de prudence quant à la voie à suivre en matière de réduction des effectifs et d'expertise essentielle. Il est préoccupant que certains fonctionnaires du BIT se voient notifier de décisions de supprimer leurs fonctions et subissent des pressions pour accepter des indemnités de départ, alors même que la méthode et les critères suivis pour prendre ces décisions restent peu clairs. Le manque de transparence et de communication exacerbe le sentiment d'insécurité et l'anxiété au sein du personnel. Bien que le Bureau soit soumis à de fortes pressions pour prendre des mesures aussi rapidement que possible, l'oratrice met en garde contre un processus privilégiant la rapidité au détriment de la prudence, qui pourrait entraîner une augmentation des coûts et accroître le risque de recours juridiques. Il est regrettable que les dispositions du Statut du personnel régissant les engagements sans limitation de durée (WLT) n'aient pas été examinées à la session de juin du Conseil d'administration, ou mieux encore, pendant la Conférence, ce qui aurait permis de mettre immédiatement en œuvre la décision du Conseil d'administration.
15. À sa 355^e session (novembre 2025), le Conseil d'administration a pris d'importantes décisions qui traitaient expressément des répercussions pour le personnel et de la préservation du mandat de l'Organisation. Il a à cette occasion réaffirmé que la réforme de l'OIT et toutes les mesures ultérieures devaient suivre et respecter pleinement le mandat constitutionnel de l'Organisation, et a demandé que le processus de réforme soit fondé sur certaines priorités consistant notamment à préserver l'expertise nécessaire en matière normative, technique et de politiques au siège, ainsi que la capacité opérationnelle de l'Organisation à s'acquitter de son mandat fondamental. Toutefois, l'on ne sait toujours pas clairement quelles seront les conséquences de la réduction proposée du nombre de postes sur l'exécution du mandat de l'OIT. Le groupe des travailleurs comprend néanmoins que des mesures d'intervention doivent être prises en raison des arriérés importants de plusieurs pays et prie une nouvelle fois les États Membres de l'OIT d'acquitter les contributions dont ils sont redevables.
16. La décision que le Conseil d'administration est appelé à prendre n'est pas une décision aisée, et ce pour plusieurs raisons: elle aura des conséquences sur des individus – des fonctionnaires de longue date nommés sans limitation de durée –, et pourrait affaiblir l'expertise et la mémoire institutionnelle de l'Organisation. Elle pourrait donner lieu à un différend quant à l'organe compétent pour la prendre, ce qui pourrait s'avérer coûteux si les résiliations de contrat étaient contestées devant le Tribunal administratif de l'OIT. Toutefois, ne rien faire avant la session suivante de la Conférence est également risqué. Plus le Bureau collaborera avec le Syndicat du personnel pour réduire le nombre de cessations de service involontaires, communiquera de manière transparente et respectera le Protocole d'accord sur le cadre applicable au dialogue social dans le contexte de la réforme de l'OIT ainsi que l'Accord-cadre sur l'ajustement des effectifs, plus le risque de recours juridiques sera faible.
17. Pour ce qui est du projet de décision, il doit être clair que les termes «jusqu'à 73 postes» fixent un plafond et qu'un nombre plus élevé de résiliations d'engagement par consentement mutuel devrait permettre de réduire davantage le nombre de cessations de service involontaires. Le groupe des travailleurs propose d'amender l'alinéa b) à l'effet d'ajouter le membre de phrase suivant: «dans le contexte du cadre d'intervention, et que la priorité doit être accordée aux résiliations d'engagement par consentement mutuel, toute cessation de service involontaire ne devant avoir lieu qu'en dernier recours». Le Directeur général devrait rendre compte au Conseil d'administration de la mise en œuvre des mesures proposées à sa session suivante, comme indiqué à l'alinéa c). La question du nombre de postes devrait être examinée de nouveau à la 359^e session (mars 2027) du Conseil d'administration ainsi qu'à la session suivante de la Conférence.

18. Le groupe des travailleurs exprime toute sa solidarité avec les membres du personnel, qui continuent de faire montre d'un engagement sans faille envers l'OIT et son mandat, alors même qu'ils restent dans l'incertitude quant à leur avenir au sein de l'Organisation et aux conséquences que la situation aura sur leur vie. Dans les circonstances actuelles, ils méritent que l'on fasse preuve à leur égard de la plus grande prudence, de la plus grande sollicitude et de la plus grande transparence.
19. **Le Vice-président employeur** reconnaît que le Bureau traverse une situation très délicate sur les plans financier, politique et juridique, qu'il n'y a pas de solution facile et qu'il s'agit d'une période extrêmement éprouvante pour l'ensemble du personnel du BIT. Il se félicite des efforts déployés pour préserver autant que possible l'expertise en matière de politiques et de normes. Il demande des précisions au Bureau sur les critères utilisés pour sélectionner les 19 postes du pôle Politiques dont la suppression est envisagée, ainsi que sur les domaines touchés. La réussite d'un éventuel exercice de réduction des effectifs dépend non seulement des critères retenus, mais aussi de leur application cohérente et rigoureuse et de l'accompagnement apporté au personnel pendant la transition. Il convient donc de donner aux responsables des orientations claires et cohérentes afin que le processus puisse lui aussi être mené de manière claire et cohérente dans l'ensemble des départements et des régions.
20. Étant donné que la situation actuelle découle fondamentalement d'un déficit de revenus, le Vice-président employeur encourage les États Membres de l'OIT à régler de toute urgence leurs arriérés de contribution. Le gel des recrutements, les mesures de maîtrise des coûts non afférents au personnel, le lancement de l'exercice ciblé de résiliations d'engagement par consentement mutuel, les consultations internes régulières avec le Syndicat du personnel et les discussions bilatérales continues avec les mandants montrent que le Bureau fait de réels efforts pour préserver autant de postes que possible et qu'il n'envisage les cessations de service involontaires qu'en dernier recours. L'orateur accueille avec satisfaction l'assurance donnée au cours de la séance d'information concernant la poursuite d'un dialogue social constructif et encourage l'Administration et le Syndicat du personnel à finaliser l'accord relatif au processus d'ajustement des effectifs et aux mesures susceptibles d'être prises. Le Bureau se trouve dans une situation extrêmement difficile et doit à présent faire preuve de courage en mettant en œuvre les mesures d'intervention, car il y va de l'avenir de l'Organisation.
21. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision initial ainsi que l'esprit qui sous-tend l'amendement proposé par le groupe des travailleurs. Il estime toutefois que l'expression «en dernier recours» a un caractère vague et absolu qui risque de compliquer l'exercice, et propose en conséquence un sous-amendement visant à remplacer «toute cessation de service involontaire ne devant avoir lieu qu'en dernier recours» par «tout ce qui est raisonnablement possible devant être fait pour prévenir ou limiter les cessations de service involontaires».
22. **La Vice-présidente travailleuse** est favorable au sous-amendement, qui peut être considéré comme une proposition conjointe des partenaires sociaux.
23. **S'exprimant au nom du groupe gouvernemental**, une représentante du gouvernement du Royaume des Pays-Bas estime qu'il doit être bien clair que la décision soumise à l'examen du Conseil d'administration constitue une réponse exceptionnelle à la situation financière actuelle de l'Organisation, et non un précédent aux fins de la gestion courante des effectifs. Le groupe gouvernemental mesure toute l'ampleur et toute l'importance des questions en jeu et apporte son plein soutien au Directeur général, à l'heure de mettre en œuvre les mesures d'intervention dans le cadre des dispositions juridiques applicables.

24. L'oratrice demande comment le Bureau entend gérer les risques juridiques résiduels susceptibles de découler de la décision du Conseil d'administration, notamment pendant la période précédant sa présentation à la Conférence, et souhaite des précisions sur la relation entre le nombre de postes inscrits au budget et le nombre de titulaires d'un contrat sans limitation de durée, ainsi que sur l'écart actuel entre ces deux chiffres.
25. Dans un contexte où les autres organismes des Nations Unies sont également touchés par des réductions de financement, des décisions difficiles, y compris des réductions d'effectifs, sont nécessaires afin que l'OIT puisse continuer de s'acquitter de son mandat. Le groupe gouvernemental se félicite que toutes les solutions possibles soient envisagées afin de réduire le nombre de cessations de service involontaires. L'oratrice demande des informations complémentaires sur la manière dont l'approche proposée préservera les capacités essentielles de l'Organisation dans les domaines technique, normatif et du contrôle et limitera au minimum toute perte d'efficacité institutionnelle à plus long terme, sur la mesure dans laquelle de réelles possibilités de redéploiement sont disponibles et sur les résultats issus des négociations avec le Syndicat du personnel.
26. Le groupe gouvernemental salue l'engagement du personnel du BIT, qui poursuit son travail au service du mandat de l'OIT malgré les circonstances difficiles, et compte sur le Bureau pour continuer de dialoguer avec le personnel de manière transparente, équitable et respectueuse tout au long du processus.
27. **S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud reconnaît les difficultés financières auxquelles l'Organisation est confrontée et la nécessité de prendre des mesures pour assurer sa viabilité financière en économisant quelque 22 millions de dollars des États-Unis (dollars É.-U.) pour le reste de la période biennale. Il salue l'approche systématique suivie par le Bureau concernant la suppression proposée d'un maximum de 73 postes, y compris l'examen fonctionnel et les efforts déployés dans le cadre du dialogue social avec le Syndicat du personnel.
28. L'orateur estime cependant que la proposition ne tient pas suffisamment compte de la sous-représentation de certaines régions et de certains groupes, comme les personnes en situation de handicap. Lorsqu'elle réduit le nombre de postes, l'Organisation doit prendre en considération les déséquilibres géographiques existants afin d'éviter d'accentuer les inégalités en matière de représentation. En outre, la proposition ne montre pas clairement quelles seront les conséquences pour les régions ayant d'importants besoins en matière d'assistance technique et de renforcement des capacités. L'intervenant demande donc une évaluation claire de la répartition géographique des postes qu'il est proposé de supprimer, des besoins d'assistance technique des différentes régions et de l'équilibre entre le personnel sur le terrain et le personnel au siège. Il demande aussi l'assurance que les capacités techniques seront préservées et les capacités régionales, renforcées.
29. Les réductions d'effectifs ne devraient pas être considérées comme de simples mesures d'économie, car elles ont des conséquences sur les plans institutionnel, professionnel et humain. Le Bureau devrait démontrer plus clairement l'incidence que les réductions d'effectifs proposées auront sur les coûts de fonctionnement globaux de l'Organisation. De telles réductions peuvent certes permettre d'économiser sur les dépenses de personnel, mais les économies réalisées risquent d'être annulées par les coûts supplémentaires liés à l'externalisation, au recours à des consultants et à du personnel temporaire, aux voyages, à l'appui opérationnel et à la fourniture d'une assistance technique. L'orateur salue les progrès accomplis par le Comité de négociation paritaire. Cependant, il peine toujours à saisir comment le Bureau fera face aux conséquences de ces réductions à court, moyen et long termes.

30. Le groupe de l'Afrique reste préoccupé par le fait que la réforme actuelle de l'OIT soit indûment dissociée de l'Instrument d'amendement de 1986, qui vise à rendre la gouvernance de l'Organisation plus démocratique et plus représentative de l'ensemble de ses Membres, alors que cet instrument est intrinsèquement lié à l'exercice en cours. Étant donné que les réductions pourraient défavoriser encore davantage des régions sous-représentées telles que l'Afrique, l'ajustement des effectifs devrait être envisagé dans le contexte de la réforme constitutionnelle plus large de l'Organisation.
31. L'orateur demande de plus amples explications sur les mesures qui pourraient être prises pour accompagner les membres du personnel concernés. La viabilité financière recherchée doit aller de pair avec la justice sociale, une représentation géographique équitable, une assistance technique efficace, un véritable dialogue social et la préservation de l'intégrité constitutionnelle de l'Organisation. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision initial et poursuit ses discussions sur l'amendement et le sous-amendement proposés.
32. **S'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**, un représentant du gouvernement de la République dominicaine prend note des efforts déployés par le Bureau pour réduire les coûts non afférents au personnel tout en limitant au minimum les cessations de service involontaires et encourage le Bureau à explorer toutes les solutions possibles à cet égard ainsi que d'autres pistes, comme l'utilisation des postes vacants, des départs naturels et des possibilités de mobilité ou de redéploiement, avant de recourir à des cessations de service involontaires. Il est particulièrement préoccupant que jusqu'à 73 des 120 licenciements estimés puissent toucher des fonctionnaires titulaires d'un contrat sans limitation de durée, sachant qu'un tel contrat leur a été accordé au regard de leur conduite, de leur rendement, de leur ancienneté et de leur aptitude à faire carrière à l'OIT. Il s'agit là d'un nombre important de fonctionnaires de carrière du BIT, qui sont essentiels pour préserver l'indépendance du Bureau, la continuité du mandat de l'Organisation ainsi que sa mémoire institutionnelle et ses capacités techniques et opérationnelles. S'il n'est pas mené avec les plus grandes rigueur, transparence et prudence, le processus risque d'affaiblir l'institution et d'entamer sa capacité de répondre aux besoins des mandants.
33. Relevant qu'il s'agirait de la première application de l'article 11.5 du Statut du personnel depuis que cette disposition a été modifiée lors de la réforme de 1988, l'orateur indique que le Conseil d'administration doit examiner avec soin la mesure proposée, compte tenu de son caractère exceptionnel et potentiellement irréversible. La décision du Conseil d'administration devrait reposer sur une base juridique solide et tenir compte des répercussions susceptibles d'en découler pour le Conseil lui-même ainsi que pour toute l'OIT, les mandants tripartites et le personnel. Le nombre de postes qu'il est proposé de supprimer (jusqu'à 73) devrait être considéré comme un plafond et non comme une cible à atteindre, et il n'enlève rien à la nécessité de chercher d'autres solutions qui permettent de limiter le nombre de licenciements. Les décisions doivent être fondées sur des critères objectifs, équitables et transparents et préserver les capacités dont l'OIT a besoin pour s'acquitter de sa mission normative et technique ainsi que de sa fonction de contrôle, tout en respectant les droits de l'ensemble du personnel.
34. Afin de permettre au Conseil d'administration d'exercer pleinement sa fonction de contrôle, l'orateur demande qu'un dialogue social véritable et continu soit mené avec le Syndicat du personnel, qu'un accompagnement approprié soit apporté aux membres du personnel touchés et que le Directeur général fasse régulièrement rapport au Conseil sur la situation financière, les économies réalisées sur les dépenses non afférentes au personnel, les résultats des mesures volontaires, le nombre final de licenciements nécessaires et leurs incidences sur la composition du Bureau et ses capacités.

- 35. S'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses États membres**, une représentante du gouvernement de la Lituanie dit que le Monténégro, l'Albanie, l'Ukraine, la République de Moldova, l'Islande, la Norvège et le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord s'associent à sa déclaration. Elle constate avec une vive inquiétude que les arriérés de contributions représentent plus de 219 millions de francs suisses et que la proportion des paiements effectués dans les délais reste faible. Elle exhorte donc tous les États Membres à régler l'intégralité de leurs arriérés et des contributions mises en recouvrement dans les délais prévus, afin d'éviter toute répercussion irréversible sur la capacité de l'OIT à remplir son mandat. Dans le cadre de l'analyse fonctionnelle visant à recenser les postes susceptibles d'être supprimés sur la base des priorités essentielles de l'Organisation, il faut préserver les capacités essentielles à l'exécution du mandat. L'oratrice prie le Bureau de tenir le Conseil d'administration informé des progrès accomplis, notamment en lui présentant l'organigramme actualisé ainsi que des informations précises sur les domaines d'activité jugés moins prioritaires. Les mesures de maîtrise des coûts ne sauraient tenir lieu durablement de réforme structurelle.
- 36.** Il convient de fournir au Syndicat du personnel des informations complètes et transparentes afin qu'il puisse réellement participer au processus. L'oratrice se félicite du dialogue social fructueux qui a abouti à l'adoption d'un dispositif de résiliation d'engagement par consentement mutuel, ainsi que des efforts accomplis pour atténuer tout risque juridique et financier qui pourrait résulter de l'adoption de la décision du Conseil d'administration. Le Bureau devrait proposer, pour examen par le Conseil d'administration à sa prochaine session, des mesures concrètes destinées à renforcer la résilience de l'Organisation dans une perspective à moyen et à long termes, par exemple en diversifiant les recettes et en incitant les États Membres à régler les contributions mises en recouvrement. L'oratrice remercie à son tour le personnel du BIT, qui travaille sans relâche pour exécuter le mandat de l'Organisation dans un contexte difficile et incertain, et prie le Directeur général de continuer de mener avec le personnel un dialogue équitable, transparent et respectueux tout au long du processus. Elle demande au Bureau d'accorder la priorité aux résiliations d'engagement par consentement mutuel, de façon à réduire les cessations de service involontaires, et de présenter des informations claires à la session de novembre. Compte tenu de la gravité et de l'urgence de la situation résultant des problèmes de trésorerie de l'OIT, l'Union européenne et ses États membres souscrivent au projet de décision tel que sous-amendé par le groupe des employeurs.
- 37. Un représentant du gouvernement du Brésil** dit que toutes les mesures d'intervention et plus largement toutes les mesures de réforme doivent être définies à la lumière de l'objectif général consistant à préserver la capacité de l'Organisation à remplir son mandat. Il souhaite obtenir une analyse plus détaillée de la proposition tendant à supprimer au maximum 73 postes et des économies attendues à ce titre, y compris les incidences sur les différents domaines d'activité de l'Organisation et les indicateurs pertinents en matière de genre et de distribution géographique. Toute décision prise à la présente session doit reposer sur une base juridique solide et prévoir des garanties adéquates pour l'OIT, le Conseil d'administration et les mandants. L'orateur voudrait savoir si toutes les mesures et garanties possibles ont été étudiées en vue d'atténuer les risques juridiques et financiers recensés par le Syndicat du personnel, y compris toute obligation à prévoir au cas où le Tribunal administratif estimerait que le Conseil d'administration n'est pas habilité à autoriser une réduction du nombre de postes si la Conférence ne lui a pas préalablement délégué le pouvoir d'agir en ce sens. Il importe de préserver les structures consacrées à la coopération Sud-Sud et à la coopération triangulaire, puisque la réduction des capacités en question affaiblirait le soutien là où il est le plus nécessaire. Il est essentiel de mener un dialogue transparent et constructif avec le personnel et les mandants pour ne pas compromettre le mandat principal ni l'intégrité institutionnelle de l'Organisation.

- 38. Une représentante du gouvernement de la Chine** fait observer que son pays s'est toujours scrupuleusement acquitté de ses obligations envers l'Organisation et prie instamment tous les États Membres de remplir leurs obligations financières, afin d'améliorer la gestion budgétaire et de renforcer la responsabilité financière. Elle prend acte des efforts déployés pour réduire les dépenses non afférentes au personnel et encourage le Bureau à continuer de promouvoir une culture de l'efficacité et d'adopter des mesures concrètes pour accroître la résilience financière. La proposition tendant à supprimer environ 120 postes, y compris 73 nominations sans limitation de durée, est particulièrement regrettable. Tout doit être fait pour réduire au minimum le nombre de cessations de service involontaires. Lorsqu'une telle mesure est inévitable, le Bureau doit respecter les principes relatifs à l'équité, à la transparence et à la consultation du personnel et mener un dialogue approfondi avec le Syndicat pour répondre aux préoccupations exprimées par le personnel. Il ne faut pas aggraver la situation des régions et des pays sous-représentés. À la séance d'information tenue la semaine précédente, il est apparu que c'est de la région de l'Asie et du Pacifique que provient le plus grand nombre de membres du personnel concernés par la récente vague de résiliations d'engagement par consentement mutuel. La Chine étant nettement sous-représentée au sein du personnel de l'OIT alors qu'elle est le deuxième contributeur au budget de l'Organisation, son gouvernement s'opposera à toute mesure susceptible d'affaiblir encore la représentation des ressortissants chinois.
- 39.** Il y a lieu de mieux organiser et planifier l'action à mener afin que le Conseil d'administration n'ait pas à tenir des sessions spéciales. Une attention plus grande devrait être prêtée au renforcement des capacités et à la coopération Sud-Sud. Le Bureau devrait continuer de rendre compte régulièrement de l'état d'avancement de la réforme et du recouvrement des contributions. S'agissant du projet de décision, la Chine est favorable au sous-amendement proposé par le groupe des employeurs.
- 40. Un représentant du gouvernement de la Barbade** dit que le temps est venu de prendre des décisions et que le Bureau a sollicité à juste titre l'approbation du Conseil d'administration. Certaines décisions nécessaires seront douloureuses et auront des répercussions sur les travaux de l'OIT. Il n'est guère probable que la situation s'améliore dans un avenir proche. Le Bureau doit rester attentif aux répercussions sur les membres du personnel et leurs familles et effectuer les ajustements nécessaires avec soin et de manière équitable. Il faut poursuivre le dialogue avec le Syndicat du personnel afin de réfléchir à toutes les possibilités, les réductions d'effectifs devant prendre la forme de départs volontaires dans toute la mesure possible. Il revient à l'OIT de rester fidèle à son mandat principal et de protéger sa capacité à le remplir, et aux États Membres de travailler avec le Bureau pour lui permettre de conserver son efficacité. L'orateur appuie le projet de décision tel que sous-amendé par le groupe des employeurs.
- 41. Un représentant du gouvernement du Japon** dit que son gouvernement reste préoccupé par les incertitudes financières qui pèsent sur l'Organisation, s'agissant en particulier des difficultés de trésorerie. Les États Membres ont la responsabilité de verser l'intégralité des contributions mises en recouvrement dans les délais prévus. Il convient de reconstituer des réserves financières adéquates afin de renforcer la résilience de l'OIT face aux variations futures. L'orateur invite le Bureau à réduire autant que possible le nombre de cessations de service involontaires en suivant une démarche équitable et transparente. Il faut permettre à l'Organisation de conserver son expertise technique et l'efficacité de ses opérations sur le terrain. Il reste important de renforcer ses capacités sur le terrain, et les mesures d'ajustement des effectifs devraient être mises en œuvre de manière à préserver sa capacité de remplir son mandat. Concernant le projet de décision, le Japon soutient le sous-amendement proposé par le groupe des employeurs.

- 42. Un représentant du gouvernement du Gabon** affirme qu'il est urgent de mettre en œuvre des mesures d'intervention, y compris une réduction du nombre de postes. Le Bureau doit rationaliser la gestion des ressources pour garantir la continuité de ses travaux, et les efforts d'optimisation budgétaire sont devenus indispensables. La restructuration devrait être menée en toute transparence, dans le cadre d'un dialogue social constructif avec le Syndicat du personnel, sans compromettre les capacités d'action sur le terrain. La réorganisation des activités de l'OIT devrait obéir à trois principes directeurs: préserver les ressources financières et humaines allouées aux programmes techniques en Afrique; assurer une représentation géographique équilibrée, en évitant toute répercussion induite sur le personnel originaire d'Afrique; faire en sorte que l'OIT conserve ses capacités d'assistance technique, en vue d'appuyer les pays en développement qui comptent sur son expertise. Favorable au projet de décision initial, le Gabon continue d'examiner l'amendement et le sous-amendement proposés.
- 43. Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie** remercie le Bureau d'avoir organisé la session spéciale du Conseil d'administration et la séance d'information tenue la semaine précédente. Cette approche garantit le respect des principes de responsabilité et de transparence dans le cadre de la réforme de l'OIT et devrait être maintenue tout au long de ce processus. Le multilinguisme et la représentation géographique équitable restent des priorités clefs pour le gouvernement de la Fédération de Russie. Les réductions d'effectifs n'ayant pas touché les fonctions de contrôle, ni le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), l'orateur souhaite savoir si ces exceptions auront des conséquences pour la représentation géographique équitable au sein du personnel du BIT. Il y aurait certains avantages à maintenir les fonctions de contrôle sous leur forme actuelle, mais il est essentiel que le Bureau réfléchisse avec les autres organisations du système des Nations Unies à la possibilité de fusionner les fonctions de ce type dans le cadre de l'Initiative ONU80 afin d'accroître l'efficacité du contrôle interne, en particulier sur le terrain, et de réduire les dépenses. L'orateur fait siens les appels lancés aux États Membres pour qu'ils règlent leurs arriérés, dont le montant élevé est à l'origine des décisions difficiles que l'Organisation doit prendre aujourd'hui.
- 44. Une représentante du gouvernement de la République de Corée** dit que les mesures visant à restructurer l'organisation et à réduire les effectifs devraient, lorsqu'elles sont inévitables, être raisonnables, dûment justifiées et bénéficier d'un large soutien de la part des mandants, et qu'il faudrait préserver les fonctions les plus directement liées au mandat principal de l'Organisation. La réforme offre l'occasion de remédier aux déséquilibres existants dans la représentation géographique, notamment en tenant compte des contributions mises en recouvrement auprès des États Membres, un aspect trop souvent négligé jusque-là dans les pratiques de l'OIT en matière de dotation en personnel. La République de Corée appuie le projet de décision tel que sous-amendé par le groupe des employeurs.
- 45. Un représentant du gouvernement de l'Espagne** exprime sa préoccupation concernant les circonstances financières et la situation liée à la gestion des effectifs, et invite l'OIT à se concentrer sur l'exécution de son mandat principal, qui doit se refléter dans le programme et budget pour 2028-29. L'approbation d'une réduction du nombre de postes ne doit pas déclencher la suppression immédiate des postes visés dans le projet de décision. Il convient tout d'abord de mener à bien l'analyse fonctionnelle, d'en communiquer les résultats au siège et sur le terrain, et de conclure, de manière équitable et transparente, les négociations sur les modalités du processus d'ajustement des effectifs. La mise en œuvre des mesures requises par les exigences du service, dans le contexte de l'application du cadre d'intervention, doit respecter strictement les principes du dialogue social et privilégier les mesures à long terme susceptibles de préserver la résilience de l'Organisation, en accordant la priorité aux résiliations

d'engagement par consentement mutuel, les cessations de service involontaires ne devant intervenir qu'en dernier recours. L'Espagne est disposée à se rallier au consensus sur le projet de décision.

- 46. Un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran** fait observer qu'il n'est pas exclu, comme le reconnaît le Bureau, que le Tribunal puisse conclure que la décision relative à la réduction du nombre de postes aurait dû être prise par la Conférence. Compte tenu de ce risque subsistant et du fait que l'article 13.2 c) de la Constitution de l'OIT confère compétence à la Conférence en matière budgétaire, il demande au Bureau pourquoi celui-ci a jugé préférable de tenir une session spéciale du Conseil d'administration plutôt que de solliciter une délégation de pouvoirs de la part de la Conférence. L'orateur prend note de l'explication du Bureau selon laquelle, même lorsque le Tribunal a jugé que des décisions comparables n'avaient pas été prises conformément aux règles applicables, il s'est parfois abstenu d'ordonner une réintégration, préférant accorder des dommages-intérêts, ce qui n'éliminait pas le risque de conséquences financières. L'orateur souhaite savoir si le Bureau a évalué l'ampleur des éventuelles incidences financières pouvant découler des différents scénarios et, dans l'affirmative, de quelle manière cela a été pris en compte dans l'élaboration de ses recommandations.
- 47.** L'orateur demande des éclaircissements sur les autres options prévues dans le Règlement financier de l'OIT, notamment les mesures à prendre en vertu de son article 10.4 pour garantir un paiement rapide des contributions, la contraction d'emprunts conformément à son article 21.1 b) ou une contribution supplémentaire en vertu de son article 21.3, et il s'interroge sur les raisons pour lesquelles ces options n'ont pas été proposées parallèlement à la réduction du nombre de postes. Prenant note de la confirmation par le Bureau, dans son complément d'information, selon laquelle l'article 11.5 a) du Statut du personnel pourrait être éclairci par la procédure d'amendement prévue à son article 14.7, après consultation du Comité de négociation paritaire, l'orateur invite le Bureau à envisager cette option afin d'éviter toute insécurité juridique à l'avenir.
- 48.** L'orateur se dit favorable à ce que la priorité soit donnée aux résiliations d'engagement par consentement mutuel et encourage le Bureau et le Syndicat du personnel à conclure ce processus sans tarder afin que les cessations de service involontaires restent une solution de dernier recours. Il demande comment le Bureau assure la mise en application de la décision du Conseil d'administration visant à ce que les fonctionnaires nommés pour une durée déterminée ne soient pas affectés de manière disproportionnée par l'exercice d'ajustement. Il salue le professionnalisme et le dévouement du personnel du BIT dans ces circonstances difficiles et invite le Bureau à tenir le Conseil d'administration ainsi que le Syndicat du personnel pleinement informés de l'évolution de la situation.
- 49. Un représentant du gouvernement du Mexique** estime que la réduction proposée de 73 postes doit constituer une mesure exceptionnelle justifiée par la situation financière existante et ne pas créer de précédent en matière de gestion courante des ressources humaines. Il souhaite obtenir des explications du Bureau sur la manière dont celui-ci concilie son interprétation des compétences du Conseil d'administration avec les précédents de 1976 et 1977, années au cours desquelles la Conférence lui avait délégué le pouvoir de procéder à des réductions du nombre de postes. Le Bureau ayant lui-même reconnu qu'une décision de la Conférence offrirait une base juridique plus solide, l'orateur demande des éclaircissements sur les dispositions juridiques qui l'ont conduit à conclure que la situation en cours ne nécessite pas de délégation expresse de pouvoirs de la part de la Conférence, ainsi que sur les effets des modifications apportées au Statut du personnel en 1988.

50. Compte tenu de la possibilité d'un recours devant le Tribunal, il souhaite savoir si le Bureau a étudié la jurisprudence invoquée par le Syndicat du personnel concernant la suppression de postes pour des raisons financières et, dans l'affirmative, quelles dispositions juridiques ou quels faits distinguent ces précédents de la situation en cours et tendent à confirmer que les propositions existantes reposent sur une base juridique solide. L'orateur partage l'avis que les cessations de service involontaires doivent rester une mesure de dernier recours et souhaite être informé des autres options possibles, telles que le redéploiement et les résiliations d'engagement par consentement mutuel. Il demande aussi si le Bureau a envisagé de mettre en place un mécanisme lui permettant de revoir, d'ajuster ou de suspendre la réduction du nombre de postes si la situation financière venait à s'améliorer. Il souhaite obtenir une estimation des incidences financières liées à la réduction des effectifs proposée, y compris les indemnités, les prestations et autres avantages auxquels les personnes concernées auraient droit. Le Mexique pourrait appuyer le projet de décision tel que sous-amendé par le groupe des employeurs.
51. **Un représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud** attire l'attention sur les répercussions de cette décision sur les jeunes en Afrique, dont un très grand nombre va devoir entrer sur un marché du travail en proie à des crises et à de nombreuses difficultés. Réduire le financement des projets en Afrique reviendrait à trahir ces jeunes sur le plan stratégique. L'assistance technique du BIT en matière de création d'emplois, de développement des compétences et de formalisation agit comme un rempart contre les troubles sociaux, les migrations de masse et l'instabilité. Il faut préserver les capacités techniques de l'Organisation dans ces domaines pour atteindre l'objectif stratégique du plein emploi productif. L'Afrique du Sud soutient le projet de décision tel que sous-amendé par le groupe des employeurs.
52. **Un représentant du gouvernement du Sénégal** dit qu'il est fort regrettable que l'OIT, dont la vocation est de protéger les travailleurs à travers le monde, n'ait d'autre choix que de résilier l'engagement de certains de ses propres fonctionnaires en raison de la situation financière. Le Bureau devrait privilégier le dialogue lors de la mise en œuvre de la réforme dans le contexte de l'application du cadre d'intervention. Soulignant l'importance de la justice sociale, il invite le Bureau à tenir compte de la nécessité de préserver la représentation et l'équilibre géographiques, de sauvegarder les opérations sur le terrain et d'assurer la sécurité du personnel tout au long du processus de réforme. Il est essentiel de maintenir les programmes clés, tels que l'assistance technique et les activités de renforcement des capacités, dans les régions qui en ont le plus besoin. L'orateur salue les efforts et les contributions remarquables du personnel du BIT dans l'accomplissement de son mandat. Le Sénégal est favorable à ce qu'un consensus soit trouvé dès que possible sur le projet de décision.
53. **Une représentante du gouvernement d'El Salvador**, autorisée par le bureau du Conseil d'administration à prendre la parole en vertu du paragraphe 1.8.3 du Règlement du Conseil reconnaît la nécessité d'adopter des mesures responsables pour garantir la viabilité financière de l'Organisation et préserver sa capacité de s'acquitter efficacement de son mandat. Ce processus doit être mené avec prudence et transparence, en veillant à respecter le dialogue social et à épuiser toutes les options possibles avant de recourir à des cessations de service involontaires. Il est essentiel de préserver les capacités de l'OIT en matière technique, normative, de supervision et de coopération sur le terrain, ainsi que sa mémoire institutionnelle. El Salvador encourage le Bureau à tenir les mandants informés de la situation financière et de la mise en œuvre des mesures d'intervention, et à trouver un équilibre entre la pérennité de l'Organisation et la protection de son capital humain.
54. **Un représentant du gouvernement du Pakistan**, autorisé par le bureau du Conseil d'administration à prendre la parole en vertu du paragraphe 1.8.3 du Règlement du Conseil d'administration, dit que la réduction du nombre de postes n'est pas qu'une question budgétaire;

elle a des répercussions humaines, pèse sur le moral du personnel et altère les capacités de l'Organisation. Les cessations de service involontaires doivent par conséquent rester une mesure de dernier recours qui ne s'appliquera qu'une fois que toutes les possibilités de résiliations d'engagement par consentement mutuel, de redéploiement et de mise en correspondance auront été épuisées. Les préoccupations soulevées par le Syndicat du personnel doivent être dûment prises en considération dans le cadre de la mise en œuvre des mesures d'intervention, laquelle doit être juste, transparente et conforme au Statut du personnel et faire l'objet d'un dialogue social véritable et constructif. Les réductions de personnel ne devraient pas toucher de manière disproportionnée les pays en développement ou les régions sous-représentées, et le processus de réforme devrait améliorer la représentation géographique au sein du Bureau.

- 55. Un représentant du gouvernement de l'Indonésie**, autorisé par le bureau du Conseil d'administration à prendre la parole en vertu du paragraphe 1.8.3 du Règlement du Conseil d'administration, dit que la réduction proposée du nombre de postes devrait être envisagée dans la perspective plus large de la réforme de l'OIT et dans le contexte du cadre d'intervention adopté par le Conseil d'administration en juin 2026. Il demande des assurances quant à la conformité des propositions avec les principes convenus à cette occasion, en particulier la nécessité de préserver les capacités stratégiques et les capacités techniques nécessaires à l'exécution efficace du mandat de l'Organisation. Il demande aussi des éclaircissements concernant les mesures prévues pour réduire au minimum les répercussions sur les capacités de l'Organisation. Étant donné les conséquences institutionnelles et régionales durables des propositions soumises au Conseil d'administration, le Bureau devrait s'employer à garantir la transparence du processus et à associer l'ensemble des mandants à toutes ses étapes. L'ajustement des effectifs devrait garantir une représentation géographique équitable, préserver des capacités suffisantes pour répondre efficacement aux besoins des mandants, et rester compatible avec l'objectif du processus global de réforme consistant à renforcer les capacités dans les régions et sur le terrain. Les efforts déployés en vue d'assurer la viabilité financière et l'efficacité de l'Organisation devraient renforcer la capacité de l'OIT de s'acquitter de son mandat, non la fragiliser.
- 56. Un représentant du gouvernement de l'Uruguay** fait siennes les préoccupations relatives à l'insécurité juridique qu'a soulevées le représentant du gouvernement du Mexique. Il souligne combien il est important de recourir à des mécanismes de partage de l'information, de dialogue, de consultation et de négociation avec les représentants du personnel pour faire face à la crise financière que traverse l'OIT. Ces mécanismes devraient porter aussi bien sur les procédures et les questions de forme que sur les questions de fond et les résultats. L'OIT devrait montrer l'exemple et répondre à cette crise en matière d'emploi en recourant en priorité aux résiliations d'engagement par consentement mutuel ainsi qu'en veillant à la transparence des mesures adoptées et en les assortissant des garanties voulues. L'Uruguay soutient le projet de décision tel que sous-amendé par le groupe des employeurs.
- 57. S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique**, un représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud dit que son groupe appuie le projet de décision tel que sous-amendé par le groupe des employeurs.
- 58. Le Directeur général** exprime sa gratitude aux membres du Conseil d'administration pour leur contribution stimulante et constructive à la discussion, et salue la conviction avec laquelle la Présidente du Syndicat du personnel s'est exprimée au nom du personnel. La situation actuelle n'est pas facile et l'équilibre est délicat à trouver. Le Bureau a fait tout son possible pour réduire au minimum l'impact sur les activités relevant du mandat principal de l'OIT. Les départements chargés de l'élaboration des politiques et les régions n'ont cependant pas pu totalement échapper aux suppressions de postes, qui ne pouvaient pas concerner exclusivement les départements exerçant des fonctions administratives et de facilitation sous peine de les

paralyser complètement. L'impact sur les activités relevant du mandat principal et les régions a cependant été réduit au minimum, la baisse par rapport au niveau budgétaire de référence pour la période en cours ayant été d'environ 10 pour cent pour les régions, de 18 pour cent pour le pôle Politiques et, au sein de ce pôle, de 11 pour cent pour le Département des normes internationales du travail. Par comparaison, le pôle Relations externes et institutionnelles a subi une baisse d'environ 31 pour cent pour que les économies requises, d'un montant de 22 millions de dollars É.-U., puissent être réalisées. Dans le cadre de la réforme structurelle, le Bureau prévoit toujours de transférer des experts du siège vers le terrain, en veillant toutefois à ne pas compromettre les travaux de portée mondiale menés à bien à Genève. Le Bureau veille également à préserver l'équilibre géographique, en particulier parmi les pays actuellement sous-représentés au sein du personnel.

59. Le Bureau ne ménagera aucun effort pour recourir le plus largement possible aux résiliations d'engagement par consentement mutuel et pour réduire au minimum les cessations de service involontaires. Cela permettrait par ailleurs de maîtriser le risque que des recours soient formés devant le Tribunal. Il faut agir rapidement car tout retard pourrait entraîner une augmentation du nombre de postes à supprimer. Un préavis doit être envoyé avant la fin du mois d'octobre aux fonctionnaires concernés ayant un contrat de durée déterminée afin que les licenciements soient effectifs au 1^{er} janvier 2027. Pour ce qui est des fonctionnaires nommés sans limitation de durée, un préavis d'au moins trois mois est requis par le Statut du personnel.
60. Le Directeur général assure que la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire ne diminueront pas. Au contraire, le Bureau mettra à profit l'Initiative ONU80 pour encourager les synergies de collaboration avec le système multilatéral, et ce par l'intermédiaire de son nouveau service de la collaboration multilatérale et de la coopération Sud-Sud, né de la fusion opérée au sein du Département des partenariats multilatéraux et de la coopération pour le développement.
61. **Une représentante du Directeur général (Sous-directrice générale pour les régions et Directrice du Cabinet du Directeur général)** remercie les membres du Conseil d'administration pour l'hommage rendu au personnel du BIT et au travail important que celui-ci continue d'accomplir en ces temps difficiles. L'administration fera tout ce qu'il faut pour tenir le personnel informé afin de garantir l'équité et la transparence du processus et continuera d'organiser des séances d'information au cours desquelles des explications seront fournies au sujet des fondements de l'analyse fonctionnelle et de ses résultats. L'analyse a été centrée sur les fonctions, non sur les personnes, et plus particulièrement sur la manière de mettre en commun et de rationaliser au mieux les fonctions de direction et de facilitation. L'accent est actuellement mis sur le plan de résiliations d'engagement par consentement mutuel qui a été lancé la semaine précédente. L'administration et le Syndicat organiseront des séances d'information pour présenter aux fonctionnaires les possibilités qui leur sont ouvertes. Après avoir été gelés à titre de mesure d'intervention temporaire, certains postes vacants, considérés comme des postes stratégiques, seront débloqués à des fins de redéploiement. Le plan de départs volontaires devrait aussi permettre d'offrir des possibilités de redéploiement.
62. Les 19 postes identifiés au sein du pôle Politiques font partie des 126 postes pourvus dont l'analyse a conclu qu'ils étaient susceptibles d'être supprimés. La majorité de ces postes recouvre des fonctions de facilitation, de direction et d'appui, et cinq sont des postes de spécialiste technique uniformément répartis entre les cinq départements du pôle.
63. Le Bureau continue de faire tout son possible pour réaliser davantage d'économies moyennant des mesures d'intervention non afférentes au personnel. Selon les estimations, au siège, les voyages ont été réduits d'environ 30 pour cent et le volume de documents imprimés d'environ 80 pour cent au cours de l'année écoulée. D'autres mesures d'intervention non liées au personnel

continuent d'être étudiées, par exemple en ce qui concerne les contrats de location et la gestion du bâtiment, en vue d'atténuer les répercussions sur le personnel et de rendre l'Organisation plus efficiente.

64. Une analyse des risques a montré que les fonctions de contrôle de l'OIT étaient essentielles pour le processus, de sorte que les mesures d'intervention ne leur ont pas été appliquées. Le Bureau prend note de la proposition du représentant de la Fédération de Russie tendant à ce que de nouvelles formes de collaboration en matière de contrôle soient explorées au sein du système des Nations Unies; la réforme de l'OIT est du reste en phase avec l'Initiative ONU80. ACTRAV et ACT/EMP n'ont pas non plus été touchés par les mesures d'intervention en raison de l'importance des services qu'ils fournissent aux partenaires sociaux.
65. **Un autre représentant du Directeur général (Trésorier et contrôleur des finances)** explique que le Bureau a examiné en détail les options évoquées par le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran – contracter un emprunt ou recourir à une contribution supplémentaire. Toutes deux sont potentiellement applicables mais nécessiteraient une décision du Conseil d'administration. Si le Bureau contractait un emprunt en application de l'article 21 (1) *b*) du Règlement financier, il devrait le rembourser dès que possible or, le seul revenu sur lequel il pourrait compter à cette fin sur le long terme proviendrait des contributions mises en recouvrement auprès des États Membres, et donc des États Membres qui continueraient de s'acquitter diligemment de leur contribution. Si une contribution supplémentaire était requise de tous les États Membres en application de l'article 21(3) du Règlement financier, son montant serait réparti sur la base du barème des contributions pour la période en cours. Si cette contribution supplémentaire n'était recouvrée qu'en partie, le déficit persisterait. Par conséquent, aucune de ces mesures ne remédierait au problème de liquidité à long terme résultant du non-versement des arriérés de contribution ou des contributions de l'année en cours, sans compter que, dans un cas comme dans l'autre, les États Membres qui auraient continué de s'acquitter de l'intégralité de leur contribution en temps utile paieraient deux fois. C'est la raison pour laquelle ces deux options ont été écartées.
66. Le Bureau pourrait avoir épuisé ses réserves d'ici à la fin de 2026. Cela signifierait que, même si toutes les contributions attendues étaient versées au début de 2027 mais que certains États Membres parmi les contributeurs les plus importants ne s'acquittaient pas de leur contribution, le Bureau se retrouverait dans une situation identique, voire encore pire, en juin 2027, à moins que les dépenses non afférentes au personnel ne soient encore réduites. Toutefois, il ne serait guère viable de procéder à de nouvelles réductions de ces dépenses, car cela supposerait de fermer des bureaux et de suspendre des réunions pour éviter des suppressions d'emplois. Il est donc urgent que le Conseil d'administration prenne une décision à la session en cours afin que l'OIT puisse tenter d'équilibrer le budget pour la seconde moitié de la période biennale.
67. **Un autre représentant du Directeur général (Sous-directeur général, pôle Services de gestion interne)** assure le Conseil d'administration que l'Administration dialogue activement et de façon pertinente avec le Syndicat du personnel afin d'examiner les nombreuses questions de ressources humaines liées aux mesures d'intervention actuelles qui sont sans précédent. Le Comité de négociation paritaire examine la mise en œuvre des feuilles de route, les critères de sélection et les mesures d'accompagnement du personnel. Ce dialogue a notamment donné lieu à la signature d'un accord avec le Syndicat du personnel sur l'application de mesures volontaires et à l'élaboration d'une annexe à l'accord-cadre sur l'ajustement des effectifs. La mise au point des processus de cartographie et de mise en correspondance est en passe d'être achevée; l'étape suivante consistera à travailler sur les redéploiements, tout en négociant sur ces questions avec le Syndicat du personnel.

- 68. Une autre représentante du Directeur général (Directrice, Département du développement des ressources humaines)** explique, au sujet des postes WLT, que le nombre de postes permanents s'élève actuellement à 1 026. Depuis les modifications apportées au Statut du personnel dans le cadre de la réforme de 1988, il s'agit du nombre maximum pour l'octroi d'engagements sans limitation de durée. À l'heure actuelle, 792 fonctionnaires ont un engagement sans limitation de durée. Le nombre de fonctionnaires des catégories P et D occupant un poste permanent est inférieur au plafond, notamment parce qu'aucun exercice d'octroi d'engagements sans limitation de durée n'a été organisé depuis les récents départs de personnel, y compris ceux résultant de résiliations d'engagement par consentement mutuel. Le nombre de fonctionnaires de la catégorie des services généraux occupant un poste permanent est inférieur à celui des fonctionnaires de la catégorie professionnelle, car la composition du personnel de l'OIT évolue vers une proportion plus élevée de fonctionnaires de la catégorie professionnelle et une proportion plus faible de fonctionnaires des services généraux, et de nombreux fonctionnaires ne remplissent pas encore les critères d'octroi d'un engagement sans limitation de durée.
- 69.** Tout au long du processus d'ajustement des effectifs, le Bureau veillera à ce qu'aucun groupe ne soit touché de manière disproportionnée. La représentation géographique reste très importante. Après l'exercice de résiliations d'engagement par consentement mutuel qui s'est récemment achevé, le Bureau examine les chiffres, qui montrent qu'il n'y a aucune incidence sur la représentation géographique ni sur l'équilibre femmes-hommes.
- 70. Une autre représentante du Directeur général (Conseillère juridique)** explique, en réponse aux questions concernant les garanties juridiques, que le Bureau appliquera strictement toute décision prise par le Conseil d'administration, notamment en ce qui concerne le nombre maximum de postes pouvant être supprimés. Le Bureau appliquera aussi rigoureusement les dispositions du Statut du personnel, en particulier la procédure relative à la cessation de service des fonctionnaires nommés sans limitation de durée, qui exige la consultation du Comité de négociation paritaire et prévoit la possibilité d'un recours interne. Si un fonctionnaire introduit, auprès de la Commission consultative paritaire de recours, un recours interne contre une cessation de service proposée, celle-ci ne pourra prendre effet avant que le Directeur général ait examiné le rapport et les recommandations de la commission. Conformément à la jurisprudence du Tribunal administratif de l'OIT, une grande importance doit en principe être accordée aux rapports des organes de recours interne. Le Directeur général devra examiner attentivement le rapport de la Commission consultative paritaire de recours avant de décider s'il y a lieu de procéder à la cessation de service d'un fonctionnaire donné. À titre de garantie supplémentaire, le Bureau préparera toutes les informations nécessaires pour rendre compte à la Conférence de la décision du Conseil d'administration et de sa mise en œuvre par le Directeur général.
- 71.** Il est difficile d'estimer le montant des éventuels dommages et intérêts qui pourraient être accordés, car le Tribunal prend en considération un certain nombre d'éléments de fait et de droit dans chaque affaire. Le montant des éventuels dommages et intérêts dépendra donc de l'appréciation que le Tribunal fera du respect par l'Organisation du principe de légalité, notamment des règles applicables.
- 72.** L'interprétation du Bureau selon laquelle le Conseil d'administration est habilité à supprimer des postes est liée à la décision prise par la Conférence dans les années 1970 de déléguer ce pouvoir au Conseil d'administration, car, à l'époque, l'article 11.5 du Statut du personnel était libellé différemment et reposait sur une conception différente des postes, et les nominations sans limitation de durée étaient gérées différemment. Des précisions sont fournies aux paragraphes 2 à 7 du document intitulé «Complément d'information». Le Bureau a examiné attentivement la jurisprudence invoquée par le Syndicat du personnel et considère qu'elle ne

porte pas exactement sur la même question, à savoir quel organe est habilité à réduire le nombre de postes. D'une manière générale, lorsqu'il fournit des avis juridiques au Directeur général et au Conseil d'administration sur des questions de ressources humaines, le Bureau du Conseiller juridique prend systématiquement en considération non seulement le Statut du personnel, mais aussi la jurisprudence du Tribunal et les principes généraux énoncés par celui-ci, notamment en matière de restructuration et en ce qui concerne les conséquences pour les fonctionnaires concernés.

- 73. Le Vice-président employeur** constate qu'il existe un large consensus sur le fait qu'il n'y a actuellement aucune autre solution que ce processus douloureux de réduction de postes et que ce processus doit avoir lieu.
- 74. La Vice-présidente travailleuse** constate que toutes les parties font preuve d'un engagement considérable pour veiller à ce que seules les mesures minimales nécessaires soient prises et remercie tous ceux qui expriment leurs préoccupations et leur soutien à l'égard du personnel. Elle demande des précisions sur la relation entre les 1 670 postes, les 1 026 postes permanents, les 792 fonctionnaires occupant un tel poste et les 73 postes permanents dont la suppression est proposée. Elle demande si la décision du Conseil d'administration entraînera une réduction du nombre de postes permanents, y compris dans l'hypothèse où seules des résiliations d'engagement par consentement mutuel seraient utilisées, et combien de postes subsisteraient. Il importe de veiller à ce que le mandat donné au Directeur général soit clair. Elle note en outre que de nombreux membres demandent qu'un rapport soit présenté à la prochaine session sur la mise en œuvre de la décision actuelle, notamment au regard des conclusions de l'analyse fonctionnelle. Enfin, le Conseil d'administration doit au personnel le maximum de soutien et devrait faire tout ce qui est en son pouvoir pour alléger la charge qui pèse sur lui.
- 75. S'exprimant au nom des gouvernements de l'Allemagne, de l'Australie, du Canada, de la France et du Royaume-Uni**, une représentante du gouvernement de l'Australie dit que les gouvernements en question restent déterminés à collaborer de manière constructive avec le Bureau et les mandants afin d'assurer la viabilité financière de l'Organisation. Après avoir écouté attentivement les vues exprimées, ils peuvent appuyer le projet de décision tel que sous-amendé. Ils reconnaissent la nécessité de soutenir une approche équilibrée de la gestion des effectifs, en veillant à ce que les réductions d'effectifs ne touchent pas de manière disproportionnée la diversité du Bureau dans son ensemble, notamment l'équilibre femmes-hommes, ses capacités techniques et régionales ou certains groupes de fonctionnaires, tels que les jeunes travailleurs ou les personnes handicapées. Ils demandent instamment la poursuite d'un dialogue social véritable, qui est essentiel pour garantir un processus équitable et transparent, et saluent l'engagement, la résilience, le professionnalisme et le dévouement constants du personnel de l'OIT dans la période d'incertitude actuelle.
- 76. Le Trésorier et contrôleur des finances** explique, en réponse aux questions de la Vice-présidente travailleuse, qu'avant l'adoption des modifications du Statut du personnel en 1988 les postes budgétaires du BIT étaient liés à la fois au budget lui-même et à la carrière des fonctionnaires au sein de l'Organisation. Après que le lien avec le budget a été supprimé, le nombre de postes permanents a été utilisé comme plafond pour l'octroi d'engagements sans limitation de durée, lesquels sont fondés uniquement sur l'ancienneté et le comportement professionnel de la personne concernée, et non sur des critères financiers. Si le Directeur général décidait de mettre fin à l'engagement de 73 fonctionnaires nommés sans limitation de durée, le nombre de postes permanents serait réduit à partir de la période biennale en cours. Toutefois, cela ne ferait que réduire le nombre de fonctionnaires qui pourraient, s'ils remplissent les conditions requises, obtenir à long terme une nomination sans limitation de durée. Cela n'aurait aucune incidence sur le budget adopté par la Conférence pour 2026-27 ni sur les postes

disponibles pour le Bureau, car le programme et budget est calculé sur la base du nombre requis de mois et d'années de travail.

- 77. Le Directeur général** confirme que le Bureau rendra compte au Conseil d'administration, à sa prochaine session, de la mise en œuvre des mesures d'intervention, notamment des résiliations d'engagement par consentement mutuel et des cessations de service involontaires. Sous réserve des consultations avec le bureau du Conseil d'administration, le Conseil pourrait devoir envisager d'informer la Conférence dans le cadre du processus d'approbation du programme et budget pour 2028-29.
- 78. La Vice-présidente travailleuse** répète que la relation entre les 792 engagements sans limitation de durée et la réduction de 73 postes permanents reste peu claire et demande au Bureau de fournir une note explicative à ce sujet après la session.

Décision

79. Le Conseil d'administration:

- a) prend note des informations fournies au sujet de la situation financière de l'OIT et du montant des économies requises, tel qu'indiqué au paragraphe 18 du document GB.357bis/PFA/1;**
- b) approuve une réduction du nombre de postes, pouvant aller jusqu'à 73 postes, sur la base de l'estimation et de l'approche présentées au paragraphe 19 du document GB.357bis/PFA/1, reconnaissant que les exigences du service l'imposent dans le contexte du cadre d'intervention et que la priorité doit être accordée aux résiliations d'engagement par consentement mutuel, tout ce qui est raisonnablement possible devant être fait pour prévenir ou limiter les cessations de service involontaires;**
- c) demande au Directeur général de lui rendre compte à sa 358^e session (novembre 2026) de la mise en œuvre de la présente décision au titre de la question inscrite à cet effet à l'ordre du jour (GB.358/PFA/4) et de lui présenter un point sur la situation financière et les perspectives en matière d'économies, la mise en œuvre des mesures d'intervention volontaires et le processus d'ajustement des effectifs, ainsi que sur toute autre mesure d'intervention éventuellement nécessaire.**

(GB.357bis/PFA/1, paragraphe 23, tel qu'amendé par le Conseil d'administration)

► Annexe

Discours de la Présidente du Syndicat du personnel de l'OIT

Monsieur le Président,

Monsieur le Directeur général,

Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration,

Chères et chers collègues – vous êtes nombreux en ligne ou en salle II, merci d'être là.

C'est avec la boule au ventre que je prends la parole à cette séance spéciale du Conseil d'administration pour porter la voix des collègues sur des décisions qui impacteront leur carrière de façon irrémédiable.

Cette boule au ventre se nourrit de l'anxiété, de l'injustice, de la résignation, de l'impuissance, de la tristesse et de la colère du personnel que je représente. Ce personnel dont une partie est convoquée depuis deux semaines à des entretiens individuels pour apprendre que les fonctions qu'elle remplissait depuis des années sont jugées non prioritaires – les mêmes qui, au moment du COVID, étaient essentielles. Ce personnel qui a vu partir, depuis dix-huit mois, nombre de collègues, non remplacés, dont il a repris les tâches. Ce personnel dont vous saluiez encore il y a quelques mois, après la CIT, le professionnalisme, le dévouement, et ce aussi bien dans les fonctions de support que techniques. Ce personnel qui continue malgré tout à répondre à vos demandes de par le monde. Ces femmes et ces hommes décrits comme une des richesses clefs de l'Organisation, traités aujourd'hui comme une ligne de coût à réduire, il semble, de 20 pour cent d'ici la fin de l'année, voire 30 pour cent pour les fonctions de «support» qui n'auront plus vraiment la capacité de «supporter», alors qu'elles assurent des aspects clés tels que le service et la sécurité informatique, la sécurité physique des bâtiments et du personnel, la communication, le service aux réunions officielles et la gestion humaine ou financière.

Les engagements étaient pourtant de réduire au maximum les coûts non liés au personnel, de prioriser des processus plus efficaces et efficients et de renforcer le terrain. Aujourd'hui, nous ne comprenons plus comment des propositions de réforme de long terme qui ne sont pas abouties, comme ce centre global de services ou des relocalisations, semblent être anticipées et mises en œuvre sous couvert de contingences tandis que la promesse de renforcement du terrain semble compromise.

Je viens la boule au ventre parce que le contrat de confiance qui nous lie à cette Organisation est remis en cause.

Cette confiance est basée sur le respect des engagements mutuels, au cœur de notre fonctionnement: engagement des États Membres de respecter leurs obligations, en particulier financières; engagement des mandants, quels qu'ils soient, de défendre le mandat de l'Organisation basé sur les droits humains au travail et la justice sociale – au-delà d'une politique transactionnelle difficilement avouable; engagement de nos organes de gouvernance de respecter l'état de droit; engagement de l'Administration de respecter des principes de transparence, d'équité et diligence envers le personnel et de défendre en interne les principes que son personnel défend à l'extérieur sur la justice sociale.

Le personnel, depuis plusieurs mois, se demande jusqu'où ira la remise en cause de ces engagements avant qu'il ne soit vraiment trop tard...

Alors comment demander au personnel de tenir ses engagements, quand ceux qui le lient à l'Organisation ne sont plus tenus? Son engagement de poursuivre son travail au service de la justice sociale, en laquelle il continue pourtant à croire, de s'en tenir au devoir de réserve, alors qu'il ne comprend pas les décisions qui le concernent et constate qu'un des fondements mêmes de son indépendance – liée à la stabilité et la pérennité de son contrat – est remis en cause. Comment tenir tout simplement son engagement contractuel et continuer à remplir ses fonctions avec professionnalisme alors que son contrat d'emploi va être rompu?

Ce contrat de confiance, qui nous lie individuellement depuis cinq, dix, trente ans, est dangereusement fragilisé.

Vous allez prendre une décision cet après-midi. Elle vous est présentée comme une étape nécessaire, indispensable pour faire face à la situation dramatique à laquelle cette Organisation est confrontée. Elle apparaît «juste» comme une pièce de l'échiquier à mettre en place pour aller de l'avant. Pièce qui n'avait pas été anticipée comme nécessaire en juin, mais qui est apparue indispensable quelques semaines après.

Votre décision prise en juin, sur la base des propositions de l'Administration, après des débats très longs, pouvait sembler claire pour cadrer l'action nécessaire du Bureau.

La première étape, fondamentale, de l'identification des priorités et de la mise à jour des estimations financières, est une prérogative managériale, et le Syndicat n'a pas été impliqué dans ce processus. Cependant, à ce jour, ni les priorités ni les fonctions retenues n'ont été communiquées de manière transparente et compréhensive au personnel, qui a d'ailleurs des questions sur le bien-fondé et l'articulation de certaines décisions. Conformément à notre Protocole d'accord sur le dialogue social, nous avons engagé avec l'Administration des négociations sur les critères de rétention et les conditions de départ, dans le cadre fixé par votre décision de juin, dans le respect des principes d'égalité, d'équité, d'impartialité, de proportionnalité, de transparence, de caractère raisonnable, de responsabilité et de bonne foi, et dans le souci de veiller à ce que la dignité du personnel soit préservée.

Le Syndicat a mis sur la table des propositions pour permettre de se séparer des collègues, tout en prenant en compte les limites de notre Statut du personnel, dont l'application ne donne pas les outils suffisants dans le cadre des mesures d'intervention. Ces propositions consistent en un plan de départ négocié sans recourir à l'article 11.5 ni à l'abolition de postes budgétaires, qui touchent aux fondements mêmes de l'indépendance de la fonction publique internationale, et sans toucher de manière disproportionnée une catégorie du personnel. Les conditions proposées sont plus favorables que celles d'un licenciement individuel – parce qu'il s'agit d'un licenciement collectif, motivé par des raisons financières indépendantes de la volonté des collègues concernés. Cette approche étant pour nous nécessaire pour que le BIT reste fidèle à ses valeurs, à sa responsabilité en tant qu'employeur et à son devoir de diligence envers son personnel.

Des progrès importants ont été accomplis. Comme cela a été rappelé la semaine dernière, ces négociations nous ont mobilisés au cours de plus de 52 réunions, nombre qui témoigne de la difficulté des sujets abordés, mais aussi d'un processus de prise de décision peu fluide. Le Syndicat a d'ailleurs dû saisir l'instance formelle de conciliation face aux difficultés rencontrées pour obtenir certaines informations de contexte indispensables aux négociations.

Nous avons également dû avancer avec des ressources humaines réduites, tant du côté du Département du développement des ressources humaines que de celui des représentants du Syndicat, et avec une expérience limitée face à une situation d'une telle ampleur. À cela s'est ajoutée bien sûr une forte pression du temps.

Malgré ces contraintes, au sein de l'équipe de négociation, nous sommes guidés par une responsabilité commune: trouver le juste équilibre dans les accords négociés et nous assurer que les processus ainsi que les conditions de départ soient justes, équitables et respectueux. Ces collègues ne partent pas parce qu'ils ont démérité. Sans la crise de liquidités, ils seraient encore à leur poste. Il en va aussi de la crédibilité de notre Organisation. Le BIT, qui défend à l'extérieur des principes de restructuration responsable et respectueuse des travailleurs, se doit d'appliquer ces mêmes principes à celles et ceux qui ont consacré de nombreuses années voire l'entièreté de leur vie professionnelle à son service.

Sur la décision qui est devant vous, la position du Syndicat vous a été transmise. Le Syndicat conteste l'interprétation du Bureau et souhaite ici citer le représentant du Directeur général lors de l'adoption de la révision de l'article 11.5 en 1988 devant les membres du Conseil d'administration, qui a souligné que «la commission, le Conseil d'administration et la Conférence conserveraient leur contrôle» au cas où le Bureau devait mettre en application l'article 11.5.

Alors un risque juridique existe. Seul le Tribunal administratif de l'OIT pourra, dans les faits, donner raison à l'une ou l'autre partie. Ce risque a des implications financières majeures. Sur la base des jurisprudences récentes du Tribunal, le coût de procédures pour un maximum de 73 collègues pourrait dépasser 50 millions de dollars. Cette estimation prend notamment en compte le paiement rétroactif des années de salaire pour une période de trois ans, ainsi que les coûts fixes liés aux procédures, sans même inclure les éventuels dommages moraux et intérêts. Nous vous signalons ce risque parce qu'il est évitable, et qu'il doit être atténué.

La proposition de décision qui vous est soumise aujourd'hui peut sembler bien anodine et limitée au nombre maximal de postes à abolir. Elle ouvre pourtant la voie à la généralisation des contrats à durée déterminée ou même des contrats courts et donc à la précarisation durable de la fonction publique internationale. C'est une remise en cause profonde du contrat de confiance nécessaire pour être à la hauteur de la responsabilité qui nous incombe de par nos valeurs et de par les attentes du monde du travail que nous devons servir. Encore une fois, il vous reviendra d'évaluer dans quelle mesure vous souhaitez atténuer ce risque d'atteinte, sur le moyen et long terme, à des principes clefs au cœur des valeurs du travail décent.

Dans tous les cas, dans les mois qui viennent, le coût de la rupture de ce contrat de confiance va être supporté par le personnel. Le coût humain doit être allégé par le respect, la dignité et la solidarité. Le coût financier, lui, par la prise en compte du fait que les collègues qui partent n'ont pas de filet de protection sociale: pas de couverture de santé, pas de chômage, entre autres...

Le coût humain se répercutera très certainement ensuite sur les acteurs du monde du travail, du fait de l'affaiblissement de l'Organisation.

C'est notre boule au ventre collective qui a nourri l'adoption d'une résolution lors d'une Assemblée générale extraordinaire du Syndicat du personnel tenue vendredi dernier. Le Bureau vous l'a transmise ce matin et je ne vous la lirai donc pas.

Alors que faire ?

Je ne viens pas dans une posture consistant à nier la crise financière et à refuser que les mesures nécessaires soient prises. Je viens vous demander que ces mesures, prises pour résoudre une crise à court terme, ne créent pas une crise juridique, opérationnelle, humaine et institutionnelle.

Pour tenir ses engagements envers l'Organisation, le Syndicat du personnel estime que son engagement absolu doit être de finaliser la négociation des processus et des critères qui

encadreront la réduction des effectifs, y compris l'ensemble des conditions de départ, sans affecter de manière disproportionnée une catégorie de collègues, dans le respect strict de nos principes de dialogue social. J'ai pris cet engagement auprès de mes collègues, je l'avais pris en mars dernier devant vous, et je le réitère.

L'Administration doit communiquer de façon transparente sur les décisions qui ont été prises en ce qui concerne les fonctions – sur la base des priorités – et sur la situation financière et doit se donner les moyens de finaliser les négociations mais aussi de mettre en œuvre les accords en toute transparence et équité.

Voici notre responsabilité essentielle pour aller de l'avant, pour que nos mandants – le personnel du BIT et vous, membres du Conseil d'administration – aient confiance dans le processus.

Qu'en est-il de votre engagement, qui doit se jouer cet après-midi et dans les mois qui viennent? Il consiste à vous assurer de pouvoir pleinement jouer votre rôle en donnant la direction et en exerçant le contrôle:

premièrement, évaluer les risques de la décision qui est devant vous, au vu des aspects juridiques, financiers, institutionnels et de gouvernance;

deuxièmement, considérer comment atténuer ces risques;

troisièmement, cadrer les décisions qui doivent être prises pour le court terme, mais sans impacter le moyen et le long termes de façon irrémédiable;

et enfin, quatrièmement, vous donner les moyens de pouvoir vérifier que la mise en œuvre soit conforme.

Au-delà, il revient aux mandants de cette Organisation d'honorer leurs propres engagements, y compris financiers, pour que nous puissions continuer à avoir confiance dans les valeurs et les principes qui régissent notre Organisation.

Le personnel du BIT n'a jamais cessé d'honorer ses engagements. Il attend aujourd'hui la même chose de l'Organisation qu'il sert pour que les acteurs du monde du travail, y compris au sein de l'Organisation, puissent continuer à avoir confiance dans son engagement de défendre et protéger la justice sociale.

Je vous remercie de votre écoute.