

Complément d'information

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)

1. Pendant la séance tripartite d'information organisée le 1^{er} septembre 2026 sur la mise en œuvre de la réforme de l'OIT et du cadre d'intervention pour la période biennale 2026-27, des précisions ont été demandées au sujet des aspects juridiques de la question inscrite à l'ordre du jour de la session spéciale du Conseil d'administration. La présente note apporte un complément d'information destiné à faciliter les discussions du Conseil d'administration concernant le document GB.357bis/PFA/1ⁱ.

a) Quel est le fondement juridique habilitant le Conseil d'administration à prendre la décision proposée?

2. Selon l'article 11.5 a) du Statut du personnel, pour résilier un engagement sans limitation de durée (WLT), il faut que les exigences du service imposent «une réduction de personnel comportant une réduction du nombre de postes». Comme indiqué dans les paragraphes 9 et 13 du document GB.357bis/PFA/1, cette disposition, amendée par le Conseil d'administration en 1988 et jamais appliquée depuis, ne précise pas quel organe est habilité à réduire le nombre de postes. L'exigence d'une réduction du nombre de postes, qui ne s'applique pas à la résiliation des engagements de durée déterminée au titre de l'article 11.4 (1) a), constitue une étape supplémentaire dans le cas des fonctionnaires nommés sans limitation de durée, et limite le pouvoir qu'a le Directeur général à l'égard de ces derniers. La décision doit de ce fait être prise soit par le Conseil d'administration, soit par la Conférence.
3. L'article 11.5 a été appliqué deux fois avant l'amendement de 1988 – en 1976 et en 1977; il prévoyait alors la possibilité de procéder à des résiliations d'engagement lorsque les exigences du service imposaient «une réduction de personnel comportant des suppressions de postes de fonctionnaires titulaires». Le Conseil d'administration a, à ces deux occasions, supprimé des postes inscrits au budget en vertu des pouvoirs qui lui avaient été délégués par la Conférence internationale du Travail. Ainsi qu'il est expliqué aux paragraphes 9 et 12 du document GB.357bis/PFA/1, le terme «poste» avait alors à la fois un contenu de travail et un contenu budgétaire, et les postes étaient désignés individuellement par catégorie, grade et unité organisationnelle dans le programme et budget adopté par la Conférence.
4. Les amendements de 1988 au Statut du personnel reflétaient l'évolution de la gestion des nominations sans limitation de durée et de la notion de poste (en anglais, «posts») ainsi que la pratique budgétaire de l'Organisation, comme expliqué aux paragraphes 3 à 7 de l'annexe du document GB.357bis/PFA/1. Le Directeur général s'était vu octroyer une plus grande souplesse pour gérer les postes, et les ressources en personnel devaient dorénavant être présentées dans le budget sous la forme de mois de travail et non plus de postes spécifiques. La notion de poste a donc été conservée uniquement s'agissant des nominations sans limitation de durée aux articles 2.1 (1), 4.6 d) et 11.5 a) du Statut du personnel, et traduit depuis le pouvoir de procéder à une nomination sans limitation de durée.

5. Compte tenu de l'objectif poursuivi par la réforme de 1988, il semble que le pouvoir de réduire le nombre de postes, une telle réduction constituant la première étape pour pouvoir mettre fin à l'engagement de fonctionnaires nommés sans limitation de durée, n'appartient pas exclusivement à la Conférence et peut être exercé par le Conseil d'administration, comme il est expliqué dans l'annexe du document GB.357bis/PFA/1. En mettant fin au rattachement des postes aux différents crédits budgétaires, la réforme a modifié la fonction du système de postes en tant qu'outil de gouvernance du personnel de carrière, tout en préservant explicitement le contrôle exercé par la Conférence et le Conseil d'administration sur la proportion du personnel de carrière par rapport à l'ensemble du personnel.
6. Dans le contexte actuel, le Conseil d'administration tire son pouvoir d'une source supplémentaire. La réduction proposée résulte des circonstances financières graves et exceptionnelles auxquelles l'Organisation fait face et a trait à la mise en œuvre du programme et budget pour 2026-27. En vertu de l'article 13 (5) de la Constitution de l'OIT, le Directeur général est, sous l'autorité du Conseil d'administration, responsable de la bonne utilisation des fonds de l'Organisation. Ainsi qu'il est exposé au paragraphe 14 du document GB.357bis/PFA/1, le Bureau estime par conséquent que le Conseil d'administration est habilité à approuver une réduction limitée du nombre de postes visant à faire face au déficit de recettes, étant donné qu'une telle réduction ne modifierait pas le programme et budget adopté par la Conférence. La réduction proposée serait portée à la connaissance de la Conférence à sa session de juin 2027 en tant que mesure d'intervention exceptionnelle prise dans le cadre de la mise en œuvre du programme et budget pour 2026-27.
7. Dans ces conditions, bien que l'on ne puisse exclure l'éventualité que le Tribunal administratif de l'OIT, s'il était saisi d'un recours individuel contre une résiliation d'engagement ultérieure, en vienne à considérer que la réduction du nombre de postes aurait dû être décidée par la Conférence, le Bureau estime, pour les raisons exposées ci-dessus, que le Conseil d'administration est habilité à prendre cette décision. Le contrôle du nombre de postes vise aujourd'hui principalement la gouvernance du personnel de carrière et non plus l'affectation de ressources budgétaires spécifiques à des postes. Cela ne remet pas en cause la compétence de la Conférence à cet égard mais renforce le pouvoir qu'a le Conseil d'administration de prendre la décision proposée, dans le contexte de l'application du cadre d'intervention, afin de remédier d'urgence au déficit de recettes.

b) Quel est le rôle du Directeur général dans le cadre de la réduction du nombre de postes visée à l'article 11.5 a)?

8. Comme il est expliqué au paragraphe 15 du document GB.357bis/PFA/1, l'article 11.5 a) du Statut du personnel pose une limite spécifique au pouvoir que le Directeur général détient à l'égard des fonctionnaires nommés sans limitation de durée. Tandis que l'article 9 (1) de la Constitution de l'OIT dispose que le personnel du BIT est «choisi par le Directeur général conformément aux règles approuvées par le Conseil d'administration», l'article 11.5 du Statut du personnel impose l'adoption d'une décision préalable de réduire le nombre de postes avant que le Directeur général puisse envisager de mettre fin à un engagement sans limitation de durée.
9. Partant, en l'état actuel des choses, le Directeur général n'a pas le pouvoir de réduire lui-même le nombre de postes. Sa responsabilité, une fois la décision prise par les organes de gouvernance de l'OIT, consiste à déterminer si des cessations de service

sont nécessaires et, dans l'affirmative, quels fonctionnaires sont licenciés, après consultation du Comité de négociation paritaire.

10. Dans le contexte de l'application du cadre d'intervention, la décision proposée vise donc à préserver le pouvoir du Conseil d'administration concernant la réduction du nombre de postes, tout en permettant au Directeur général de déterminer, au regard du plafond approuvé, le nombre d'engagements sans limitation de durée qui pourraient finalement devoir être résiliés.

c) Le Statut du personnel pourrait-il être amendé afin d'éclaircir la procédure régissant la résiliation d'engagements sans limitation de durée?

11. L'article 14.7 du Statut du personnel prévoit que, sous réserve de l'approbation du Conseil d'administration, le Directeur général peut, après consultation du Comité de négociation paritaire, amender le Statut du personnel, sans qu'il soit porté atteinte aux droits acquis des fonctionnaires. Comme il est indiqué aux paragraphes 12 et 13 de l'annexe du document GB.357bis/PFA/1, le Conseil d'administration a approuvé pour la dernière fois des amendements à l'article 11.5 a) en 1988, à l'occasion d'un processus de réforme engagé en 1985.
12. Toute proposition future visant à amender la procédure de résiliation d'engagements sans limitation de durée devrait donc être formulée par le Directeur général, après consultation du Comité de négociation paritaire, et être soumise au Conseil d'administration pour approbation. L'examen d'un tel amendement déborderait le cadre de l'article 11.5 a) et imposerait d'en étudier toutes les implications plus larges, ainsi que les éventuels amendements corrélatifs devant être apportés aux autres dispositions concernant les nominations sans limitation de durée, au nombre desquelles figurent, au premier chef, l'article 2.1 (1), qui définit la notion de «postes», et l'article 4.6 d), qui régit l'octroi du statut correspondant.

d) De quelles garanties dispose-t-on à l'égard de la décision proposée et qu'advviendrait-il si le Tribunal administratif de l'OIT jugeait que le Conseil d'administration n'était pas habilité à réduire le nombre de postes?

13. Comme il est exposé au paragraphe 15 du document GB.357bis/PFA/1, aucun engagement sans limitation de durée ne peut être résilié sans une décision préalable, prise par les organes de gouvernance de l'OIT, de réduire le nombre de postes. Une décision du Conseil d'administration en ce sens serait portée à la connaissance de la Conférence. Une telle décision concernerait uniquement le nombre de postes, dans le contexte des mesures d'intervention, et ne préjugerait en rien les conséquences susceptibles d'en découler pour les fonctionnaires à titre individuel. D'éventuelles résiliations de contrat seraient ensuite décidées par le Directeur général, conformément aux dispositions du Statut du personnel, qui exigent notamment la consultation du Comité de négociation paritaire, et pourraient faire l'objet des procédures de recours internes applicables ainsi que, en dernier lieu, d'un examen par le Tribunal administratif de l'OIT.
14. À supposer qu'un fonctionnaire conteste la décision de mettre fin à son engagement sans limitation de durée, le Tribunal pourrait examiner la procédure suivie, y compris la décision préalable du Conseil d'administration de réduire le nombre de postes. Si le Tribunal conclut que l'article 11.5 du Statut du personnel n'a pas été dûment appliqué, notamment parce que le Conseil d'administration n'était pas habilité à prendre une telle

décision, il se peut qu'il annule la résiliation de l'engagement du fonctionnaire titulaire concerné et, selon toute hypothèse, qu'il ordonne sa réintégration dans la mesure du possible ¹.

15. Cependant, après analyse des circonstances de l'espèce, le Tribunal a parfois refusé d'ordonner la réintégration, compte tenu de facteurs tels que la régularité de la décision préalable de supprimer le poste ², le temps écoulé depuis la résiliation et la restructuration de l'organisation ³, les difficultés financières rencontrées par l'organisation ⁴ ou l'absence d'un poste approprié auquel le fonctionnaire pourrait être réintégré ⁵. En pareil cas, le Tribunal a accordé des dommages-intérêts pour tort matériel en lieu et place de la réintégration, dont le montant a été évalué au regard des circonstances de l'affaire. Dans son examen du cas d'espèce, le Tribunal peut tenir compte du processus de résiliation dans son ensemble, notamment de la bonne foi du Bureau, du respect des dispositions du Statut du personnel et de l'obligation de protéger le fonctionnaire concerné.

ⁱ Les références, dans le présent document, à la résiliation d'engagements sans limitation de durée s'inscrivent exclusivement dans le cadre de l'article 11.5 du Statut du personnel.

¹ Jugement n° 3437, considérant 12.

² Jugement n° 3010, considérant 18.

³ Jugement n° 4004, considérant 8; Jugement n° 3929, considérant 15.

⁴ Jugement n° 4009, considérant 16 (en anglais).

⁵ Jugement n° 4097, considérant 17 (en anglais).