

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

Postes susceptibles d'être concernés par les mesures d'intervention

1. Le document GB.357/PFA/4, que le Conseil d'administration a examiné en juin 2026, présentait les mesures d'intervention à prendre dans le cas où le déficit de recettes atteindrait 22 pour cent du budget approuvé pour la période biennale. Les projections de dépenses indiquées dans le document montraient que la réforme et l'application de mesures de maîtrise des coûts aux dépenses de personnel et aux dépenses non afférentes au personnel pourraient générer des économies cumulées d'un montant de 183,7 millions de dollars É.-U. au cours de la période biennale, soit l'équivalent de 19,7 pour cent du budget. Une réduction supplémentaire d'environ 21 millions de dollars É.-U., soit 2,3 pour cent du budget, serait par conséquent nécessaire pour faire face au déficit prévu. Selon les estimations, ce montant correspondait à environ 120 postes à temps plein pour une année.
2. Ces projections de dépenses supposaient déjà que les recrutements seraient gelés pour la majorité des postes vacants. Par conséquent, la réduction supplémentaire requise pour faire face au déficit prévu devrait porter sur les postes pourvus.
3. Afin de déterminer où les réductions requises pourraient être effectuées, et conformément à l'option 2 décrite dans le document GB.357/PFA/4 (Préservation des postes de spécialiste technique)¹ et à la décision prise par le Conseil d'administration à ce sujet², le Bureau a mené à bien une analyse fonctionnelle portant sur 14 entités organisationnelles au siège et sur les cinq régions³. L'analyse a donné lieu à une évaluation des fonctions et des activités thématiques de chaque entité au regard du mandat constitutionnel de l'OIT et des responsabilités en matière de gouvernance, du programme et budget et de l'orientation stratégique de la réforme et des mesures d'intervention. Elle a également tenu compte de l'importance respective desdites fonctions pour la mise en œuvre des priorités de l'Organisation; des risques institutionnels et opérationnels associés à la réduction ou à la suppression de ces fonctions; des chevauchements éventuels ou des possibilités de regroupement; et du point de savoir si ces fonctions pourraient être assurées différemment, notamment au moyen de transferts, par l'intermédiaire du centre de services mondial ou selon d'autres modalités, ou encore par un recours accru à la technologie.
4. L'analyse fonctionnelle a permis de recenser 309 postes susceptibles d'être concernés par la réorganisation des fonctions: 126 postes pourvus qui pourraient potentiellement être supprimés et 183 postes vacants, ou qui le seront bientôt, dont 150 pourraient être supprimés. Les 126 postes pourvus se répartissent comme suit:

¹ GB.357/PFA/4, paragr. 17 à 19 et tableau 2.

² GB.357/PFA/4/Décision, alinéa b) i).

³ Le Bureau des activités pour les employeurs, le Bureau des activités pour les travailleurs et les départements exerçant des fonctions de contrôle n'ont pas été concernés par ce processus.

Par lieu d'affectation et par pôle		Par grade et par fonction	
Siège	95	D – Direction	4
• Politiques	19	P/NO – Spécialistes techniques	10
• ECR	24	P/NO – Spécialistes ayant un rôle facilitateur	39
• CS/TRCF	52	G – Appui administratif	73
Régions	31		

Notes: ECR = pôle Relations externes et institutionnelles; CS/TRCF = pôle Services de gestion interne et pôle Trésorier et contrôleur des finances; D = postes de direction; P/NO = postes de la catégorie des services organiques et des services organiques nationaux; G = postes de la catégorie des services généraux.

5. Au 4 septembre, sur la base de l'analyse qu'il a menée, le Bureau estime que la réduction de postes proposée, qui concernerait jusqu'à 73 postes, suffirait à mettre en œuvre les mesures d'intervention visées dans la décision relative au document GB.357/PFA/4. Le nombre définitif de postes à supprimer dépendra du résultat des exercices de mise en correspondance, du nombre de résiliations d'engagement par consentement mutuel qui interviendront dans le cadre de l'initiative lancée le 2 septembre dernier, et des possibilités de redéploiement vers un poste vacant approprié au sein du Bureau pour les fonctionnaires nommés sans limitation de durée (WLT) dont le poste sera supprimé ou qui ne seront pas mis en correspondance avec un poste maintenu.

Conséquences de la décision du Conseil d'administration sur l'application des mesures d'intervention

6. Si le Conseil d'administration ne parvient pas à une décision sur la réduction du nombre de postes, ou s'il décide de ne pas réduire ce nombre, le Bureau ne sera pas en mesure de mettre en œuvre la décision du Conseil d'administration visant à ce que la réduction d'effectifs s'applique à tous les types de contrats, car il lui sera impossible de résilier le contrat de fonctionnaires nommés sans limitation de durée en faisant valoir une suppression de postes dictée par les exigences du service. Par conséquent, toute réduction supplémentaire des dépenses liées au personnel devrait être réalisée par d'autres moyens, essentiellement par la suppression de postes occupés par des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée, ou par le départ de fonctionnaires nommés sans limitation de durée dans le cadre d'une résiliation d'engagement par consentement mutuel.
7. Cela réduirait sensiblement l'éventail des postes pourvus susceptibles d'être supprimés et imposerait au Bureau de revoir les résultats de l'analyse fonctionnelle afin de déterminer d'autres mesures pouvant permettre de réaliser les économies requises s'agissant des dépenses de personnel. Cela pourrait en outre avoir une incidence sur la répartition des réductions entre les différentes fonctions et unités organisationnelles ainsi que sur l'équilibre générationnel, géographique et de genre au sein du Bureau. Compte tenu de la répartition des engagements sans limitation de durée et des engagements de durée déterminée entre les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et ceux de la catégorie des services généraux, cela se répercuterait aussi sur l'objectif de la réforme, à savoir la préservation des capacités techniques au siège et dans les régions.

Processus et calendrier

8. Sous réserve de la décision du Conseil d'administration concernant la réduction proposée du nombre de postes, les résultats de l'analyse fonctionnelle seront appliqués aux effectifs selon une approche par étape entre septembre et octobre 2026.
9. Le dispositif de résiliation d'engagement par consentement mutuel récemment mis en place s'adresse aux membres du personnel concernés par ces résultats et aux fonctionnaires dont le départ créerait une possibilité supplémentaire de redéploiement pour un fonctionnaire concerné. Les accords de résiliation seront signés au plus tard le 30 septembre 2026, et les cessations de service interviendront au plus tard le 31 décembre 2026.
10. Dans le même temps – entre septembre et octobre – le Bureau procédera à la cartographie, à la mise en correspondance et au redéploiement, qui visent à attribuer aux fonctionnaires une place dans la structure organisationnelle révisée ou un poste vacant, nouvellement créé ou redéfini qui leur corresponde. Ce n'est qu'une fois ces mesures épuisées que les décisions concernant les cessations de service involontaires seront prises et communiquées.
11. Le Bureau rendra compte au Conseil d'administration, en novembre, de l'état d'avancement de la mise en œuvre du processus, notamment en ce qui concerne les effectifs et l'évolution de la situation financière.