Conseil d'administration

358e session, Genève, 9-19 novembre 2026

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

Segment du programme, du budget et de l'administration

Date: 22 octobre 2026
Original: anglais

Quatrième question à l'ordre du jour

Point sur la situation financière du budget ordinaire et sur la mise en œuvre des mesures d'intervention

▶ Introduction

1. À sa 356e session (mars-avril 2026),le Conseil d'administration a examiné la situation financière du budget ordinaire de l'OIT pour 2026-27 et les mesures d'intervention envisageables en cas de déficit de recettes. Dans sa décision, il a prié le Bureau de le tenir informé des projections de trésorerie, de lui soumettre un cadre d'intervention à sa 357e session (juin 2026), de lui faire rapport afin qu'il se prononce sur toute mesure nécessitant son approbation et de lui présenter, à sa 358e session (novembre 2026), des informations à jour sur les contributions mises en recouvrement et la mise en œuvre des mesures d'intervention éventuellement prises [1].

2. À sa 357e session (juin 2026), le Conseil d'administration a confirmé qu'il convenait de poursuivre la mise en œuvre des mesures de maîtrise des coûts et que le Directeur général devrait prendre les mesures d'intervention nécessaires. Il a également demandé que soit organisée une séance d'information à l'intention des mandants – séance qui s'est tenue le 1er septembre 2026 [2].

3. À sa 357e *bis* session (spéciale) (7 septembre 2026), le Conseil d'administration a pris note des informations fournies au sujet de la situation financière de l'OIT et du montant des économies requises, et approuvé une réduction du nombre de postes pouvant aller jusqu'à 73 postes. Il a

[1] GB.356/PFA/4/Décision.

[2] GB.357/PFA/4/Décision.

demandé au Directeur général de lui rendre compte à sa présente session de la mise en œuvre de cette décision 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 [3].

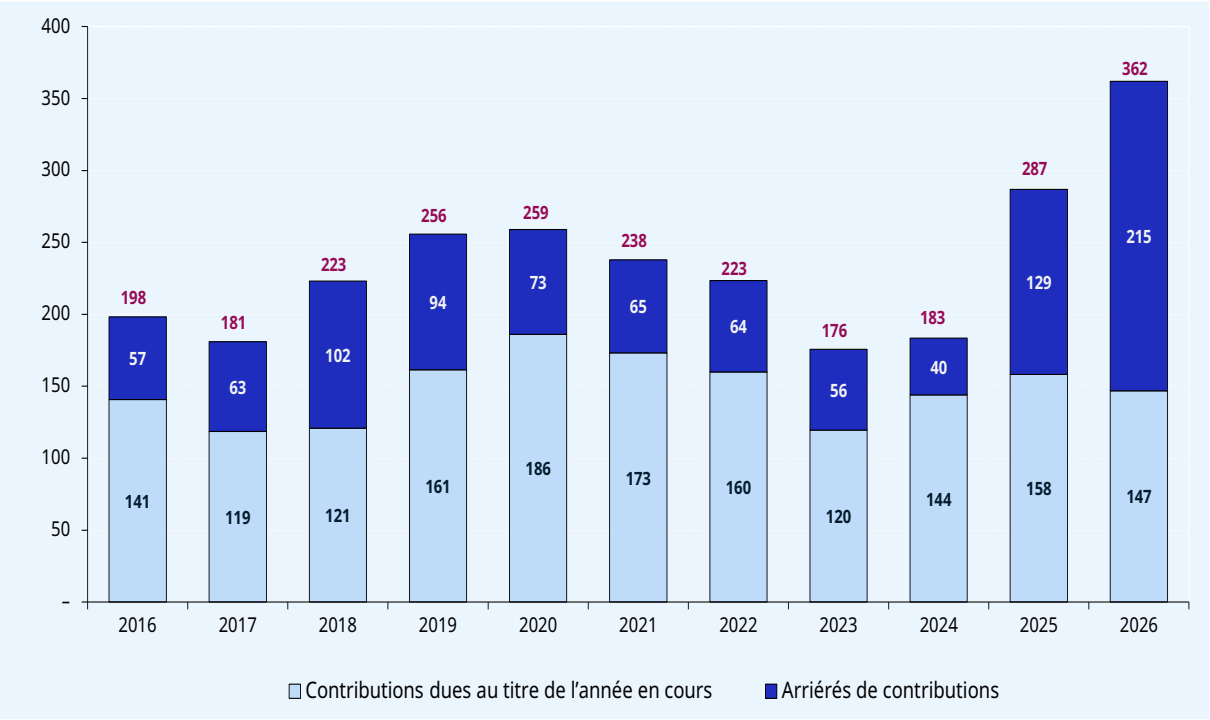
▶ Situation financière du budget ordinaire de l'OIT

4. À sa 113e session (2025), la Conférence internationale du Travail a adopté un budget des dépenses et des recettes pour 2026-27 d'un montant de 930 500 000 de dollars des États-Unis (dollars É.-U.)/763 010 000 de francs suisses et a décidé que le budget des recettes, libellé en francs suisses, serait réparti entre les États Membres conformément au barème des contributions recommandé par la Commission des finances.

5. Au 30 septembre 2026, le Bureau avait reçu ou été crédité de 252 millions de francs suisses, sur lesquels 17 millions, perçus au titre d'arriérés de contributions, ont servi à rembourser une partie des sommes empruntées au Fonds de roulement. Les 235 millions restant correspondent aux contributions mises en recouvrement pour 2026, ce qui représente environ 61 pour cent des contributions dues pour l'année. Le montant total de 252 millions est inférieur à la moyenne du montant perçu des dix dernières années, qui s'établit à 309 millions de francs suisses. Les contributions encore dues en septembre 2026 représentaient 362 millions de francs suisses – le niveau le plus élevé depuis dix ans (voir figure 1). Les contributions des États Membres sont fixées en francs suisses, et les montants restant dus sont également comptabilisés en francs suisses, ces sommes étant converties en dollars É.-U. aux fins de présentation dans les états financiers. On trouvera sur la page Web consacrée à la réforme de l'OIT des informations détaillées actualisées.

[3] GB.357*bis*/PFA/1/Décision.

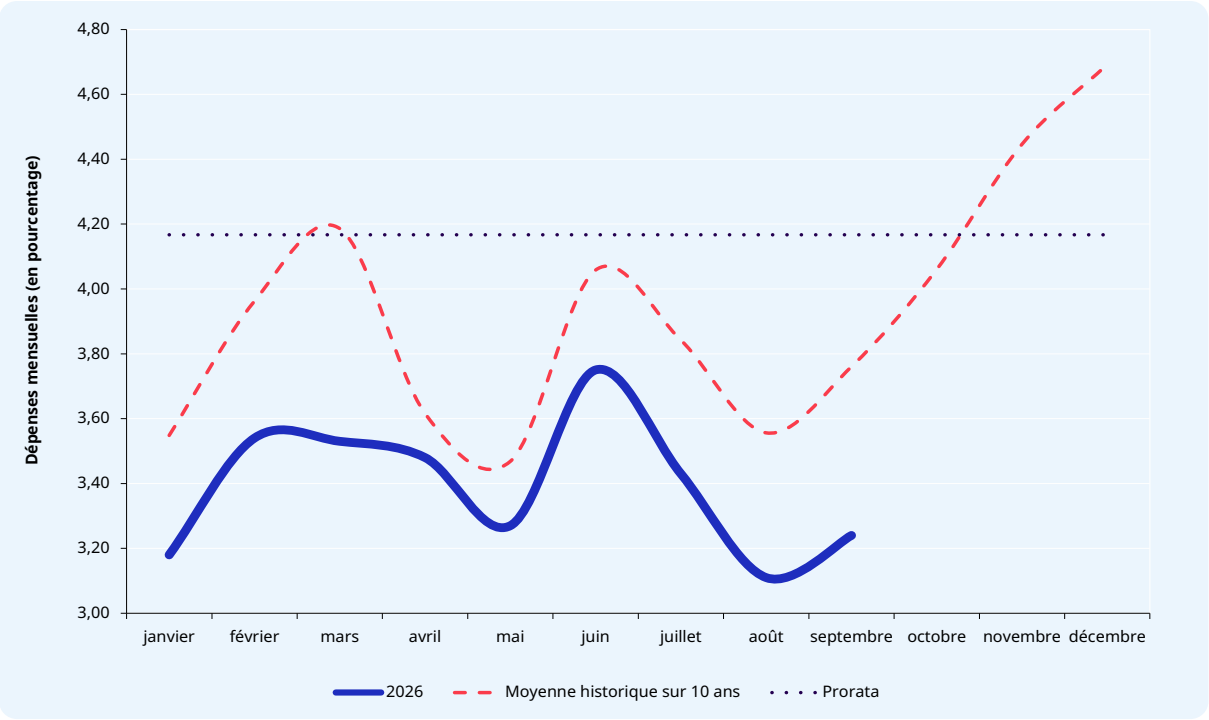
▶ **Figure 1. Contributions dues (sommes à recevoir) en septembre de chaque année, en millions de francs suisses**



6. Les mesures de maîtrise des coûts appliquées en 2026, toujours en vigueur, ont permis au Bureau de limiter systématiquement les dépenses mensuelles (voir figure 2). Actuellement, les prévisions de dépenses, qui tiennent compte de toutes les mesures d'intervention en place et des décisions prises jusqu'à septembre 2026, indiquent que le Bureau dépensera 312 millions de francs suisses en 2026, soit 18 pour cent de moins que les dépenses inscrites au budget pour l'année. Sont également incluses les ressources réservées à la mise en œuvre des décisions prises par le Conseil d'administration, notamment concernant la 15e Réunion régionale africaine et la commission d'enquête établie pour examiner le non-respect par le Nicaragua de la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 [4].

[4] GB.356/INS/17/Décision.

▶ **Figure 2. Utilisation mensuelle du budget ordinaire** (en pourcentage)



7. Selon les projections actualisées, les recettes annuelles devraient s'établir, pour 2026, à 301 millions de francs suisses. Compte tenu du montant estimatif des dépenses susmentionné, l'exercice 2026 s'achèverait donc sur un déficit net d'approximativement 11 millions de francs suisses, soit environ 13 millions de dollars É.-U., auquel viendraient s'ajouter les emprunts internes non remboursés, dont le montant avoisine les 25 millions de francs suisses. Cette analyse tient compte du moment auquel les contributions mises en recouvrement devraient être reçues ainsi que des projections de dépenses, y compris la possibilité que les contributions les plus importantes restant dues ne soient pas du tout recouvrées ou le soient tardivement.

▶ Mise en œuvre des mesures d'intervention

Mesures d'intervention volontaires liées au personnel

8. Depuis juin 2026, l'administration du Bureau et le Syndicat du personnel ont poursuivi leur dialogue au sein du Comité de négociation paritaire. Les discussions ont notamment porté sur un ensemble de mesures individuelles mises en œuvre sur une base volontaire et temporaire dans le but de limiter le nombre de cessations de service involontaires nécessaires. Cinquante fonctionnaires ont opté pour ces mesures volontaires (parmi lesquelles congé temporaire sans traitement, réduction temporaire du temps de travail à 80 pour cent et renonciation à certains droits et prestations ou restitution du montant de ces derniers). Les économies qui seront réalisées et les dépenses qui seront évitées jusqu'à la fin de la période biennale grâce à ces mesures représentent environ 338 000 dollars É.-U.

9. D'autres mesures ont été convenues en 2026 afin d'accroître le recours au congé de compensation et de réduire le recours aux paiements en espèces pour les heures supplémentaires effectuées pendant les sessions de juin 2026 du Conseil d'administration et de la Conférence, ce qui a permis de diminuer les paiements effectués en utilisant les recettes

du budget ordinaire. La limitation des dépenses a par ailleurs conduit à une utilisation moindre des fonds destinés au développement du personnel, ce qui s'est répercuté sur les possibilités de formation éventuelles.

Processus d'ajustement des effectifs

10. En juin 2026, le Conseil d'administration a confirmé que le Directeur général devrait mener «un processus équitable et transparent en vue d'identifier les postes susceptibles d'être supprimés sur la base des priorités thématiques, tout en préservant les capacités stratégiques ainsi que les rôles de maintien des capacités qui sont essentiels à l'exécution du mandat, à la conformité juridique et aux fonctions de contrôle en tenant dûment compte de la possibilité de procéder à de nouvelles réductions des dépenses non afférentes au personnel» [5]. Comme suite à cette décision, le Bureau a mené une analyse fonctionnelle de 14 entités organisationnelles au siège et dans les cinq régions, dont le but était d'identifier les postes susceptibles d'être supprimés, conformément aux critères approuvés par le Conseil d'administration. Les fonctions et les activités thématiques ont ainsi été évaluées au regard du mandat constitutionnel de l'OIT, des responsabilités en matière de gouvernance, du programme et budget et des priorités thématiques. Les risques opérationnels, les éventuels doublons ou le regroupement de fonctions ainsi que les possibilités de recourir à d'autres modalités d'exécution ont également été examinés. L'analyse fonctionnelle n'a pas porté sur le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), le Cabinet du Directeur général, le Bureau du Conseiller juridique et les fonctions de contrôle et d'évaluation du Bureau. Le Bureau a organisé des séances d'information à l'intention des membres du personnel et des responsables, ainsi que des réunions individuelles avec les fonctionnaires concernés par le processus afin d'informer ces derniers des résultats de l'analyse fonctionnelle. Le Syndicat du personnel a en outre eu plusieurs fois l'occasion de formuler des préoccupations au sujet tant du processus que des résultats de l'analyse fonctionnelle.

11. Une fois achevée l'analyse fonctionnelle, l'Administration et le Syndicat du personnel ont négocié cinq annexes à l'Accord-cadre sur l'ajustement des effectifs, qui couvrent toutes les phases du processus – cartographie, mise en correspondance, consultation et communication individuelles, redéploiement et cessation de service involontaire – de sorte à garantir que chacune d'entre elles est conduite de manière équitable et transparente et que le Bureau s'acquitte du devoir de protection du personnel qui lui incombe. L'annexe I donne une vue d'ensemble du processus d'ajustement des effectifs et des différentes phases qui le composent. L'annexe II contient des informations détaillées sur la cartographie des membres du personnel dont le poste n'est pas modifié substantiellement, ainsi que sur la mise en correspondance, qui s'applique lorsque le nombre de postes similaires dans une unité organisationnelle donnée a été réduit et que le nombre de fonctionnaires occupant actuellement ces postes est supérieur au nombre de postes disponibles. L'annexe III porte sur la consultation et la communication individuelles, phase au cours de laquelle chaque fonctionnaire est informé du résultat proposé le concernant, des raisons à l'appui de cette proposition et des étapes suivantes, et a la possibilité de demander des précisions et de formuler des observations. L'annexe IV présente de façon détaillée le processus de redéploiement que suivra le Bureau afin de faire tout ce qui est raisonnablement possible pour trouver des opportunités adaptées de redéploiement à des postes vacants pour les membres du personnel qui ne figurent pas dans la cartographie ou qui n'ont pas été mis en correspondance avec un poste, et qui n'ont pas choisi de bénéficier des modalités ciblées de

[5] GB.357/PFA/4/Décision.

résiliation d'engagement par consentement mutuel. L'annexe V décrit le processus de cessation de service involontaire, les mesures d'accompagnement mises en place et les modalités de rengagement. Toutes ces étapes, dont certaines sont encore en cours, visent à gérer le processus d'ajustement des effectifs de manière équitable et transparente, ainsi qu'à attribuer aux fonctionnaires une place dans la structure organisationnelle révisée ou un poste vacant, nouvellement créé ou redéfini qui leur corresponde et, partant, à limiter le nombre de cessations de service involontaires nécessaires. Ce n'est qu'une fois ces mesures épuisées que les décisions concernant les cessations de service involontaires seront prises et communiquées. C'est aussi à l'issue du processus que le nombre définitif de postes maintenus et de postes supprimé sera déterminé.

12. Par ailleurs, le 2 septembre 2026, le Bureau a lancé, en accord avec le Syndicat du personnel, un programme de résiliations d'engagement par consentement mutuel à l'intention des membres du personnel susceptibles d'être concernés par le processus d'ajustement des effectifs et des fonctionnaires dont le départ pourrait créer des possibilités supplémentaires de redéploiement pour des fonctionnaires concernés. Début octobre, 32 résiliations d'engagement par consentement mutuel avaient été acceptées, et la date limite pour la soumission des demandes de résiliation d'engagement par consentement mutuel est fixée au 18 novembre. Les résiliations seront effectives au 31 janvier 2027 au plus tard.

13. Comme indiqué pendant la séance d'information du 1er septembre, une fois prises en compte les économies résultant des mesures d'intervention non afférentes au personnel, 276 postes devaient encore être supprimés pour atteindre le niveau d'économies requis. Sur ces 276 postes, 126 seraient occupés et les autres deviendraient vacants au moment de leur suppression en raison de contrats temporaires arrivés à terme ou de départs à la retraite. À l'issue de consultations plus approfondies avec les responsables et après approbation des changements organisationnels concernant les postes, le nombre de postes concernés a été ramené à 266, dont 86 sont occupés et 180 ne le sont pas ou seront vacants au moment de leur suppression. En outre, environ 40 postes maintenus qui sont actuellement vacants ne seront pas pourvus en 2027 afin de générer les économies nécessaires en attendant les futures discussions et décisions relatives à l'élaboration du budget ordinaire pour 2028-29.

14. Sur les 86 postes occupés, 51 le sont par des fonctionnaires nommés sans limitation de durée (WLT) (voir tableau 1). Les 180 postes non occupés comprennent ceux appelés à devenir vacants à la suite de la nouvelle série de résiliations d'engagement par consentement mutuel approuvées dans le cadre du programme de départs volontaires lancé en septembre 2026 (voir tableau 1). Environ la moitié des 180 postes qui ne seront pas occupés au moment de leur suppression sont actuellement occupés, soit par un fonctionnaire qui prendra sa retraite ou quittera l'Organisation en vertu d'une résiliation d'engagement par consentement mutuel, soit par un fonctionnaire ayant un poste temporaire. Comme indiqué plus haut, ces chiffres seront adaptés lorsque les processus relatifs aux ressources humaines en cours, notamment le redéploiement des fonctionnaires concernés vers des postes vacants et les nouvelles résiliations d'engagement par consentement mutuel, auront pris fin.

▶ **Tableau 1. Résultats globaux du processus d'ajustement des effectifs**

	Base de référence	Postes maintenus	Postes supprimés				
			Nombre total	Postes non occupés au moment de leur suppression	Postes occupés		
					Total	Durée déterminée	WLT
Total	**1 752**	**1 486**	**266**	**180**	**86**	**35**	**51**
Par catégorie							
Catégorie des services généraux (G)	684	530	154	103	51	13	38
Catégorie des services organiques nationaux (NO)	146	137	9	5	4	4	0
Catégorie des services organiques (P)	822	732	90	59	31	18	13
Directeurs et administrateurs généraux (postes de grade D ou de grade supérieur)	100	87	13	13	0	0	0
Par pôle organisationnel							
Relevant du Directeur général	95	92	3	2	1	0	1
Politiques	381	326	55	45	10	5	5
Relations externes et institutionnelles	138	101	37	23	14	4	10
Services de gestion interne	316	216	100	65	35	10	25
Programmes dans les régions	822	751	71	45	26	16	10

15. Les mesures touchant les effectifs qui doivent être prises pour faire face au déficit budgétaire auront des conséquences humaines, organisationnelles et opérationnelles, notamment pour les fonctionnaires concernés, en ce qu'elles modifieront la répartition des responsabilités, accroîtront la charge de travail dans certains domaines et supposeront de revoir la capacité de certaines unités à assurer l'éventail actuel de leurs activités. À mesure que le cadre organisationnel révisé sera mis en place, le Bureau continuera d'en surveiller les incidences sur le personnel, la charge de travail et l'exécution du programme et, si nécessaire, affinera la priorisation des activités afin de faire en sorte que les capacités disponibles restent axées sur le mandat principal et les priorités convenues de l'Organisation

Maîtrise des dépenses non afférentes au personnel

16. Le Bureau a continué d'appliquer des mesures strictes de maîtrise des coûts concernant les voyages, les séminaires, les dépenses générales de fonctionnement, les services contractuels, le matériel de bureau et les fournitures. Il a également confirmé que 50 pour cent des crédits du budget ordinaire alloués à la coopération technique (CTBO) pour la période biennale ne seraient pas versés aux régions et aux départements (à l'exception de ceux de ces fonds destinés aux organisations d'employeurs et de travailleurs). En outre, le Bureau a suspendu la provision destinée à reconstituer le Fonds pour le bâtiment et le logement, ainsi qu'en avait décidé le Conseil d'administration à sa 357e session en juin 2026.

▶ Impact financier des mesures d'intervention

17. Compte tenu de l'évolution des dépenses et de l'application des mesures d'intervention décrites dans la section précédente, le Bureau a revu ses prévisions financières pour la période biennale. Selon les projections, le montant total des économies réalisées au cours de la période biennale sur les dépenses de personnel et les dépenses non afférentes au personnel s'élèverait à 199,1 millions de dollars É.-U., auquel cas il manquerait environ 5,6 millions de dollars É.-U. pour atteindre la cible fixée dans le document GB.357/PFA/4.

▶ Tableau 2. Économies résultant des mesures d'intervention – Projections 2026-27

Mesure	**Cible fixée dans le document GB.357/PFA/4** (en millions de dollars É.-U.)	**Économies projetées** (en millions de dollars É.-U.)	**Économies** (% du budget 2026-27)
Mesures de maîtrise des dépenses de personnel et des dépenses non afférentes au personnel, gel des recrutements, suppressions de postes et cessations de service involontaire			
• Dépenses de personnel	(132,4)	(135,5)	14,6
• Dépenses non afférentes au personnel	(72,3)	(63,6)	6,8
Sous-total	**(204,7)**	**(199,1)**	**21,4**
Économies supplémentaires requises		(5,6)	0,6
Total		**(204,7)**	**22,0**

18. Suite à la demande du Conseil d'administration, le Bureau a continué, parallèlement à son analyse des postes, à tenir dûment compte de toutes nouvelles possibilités de réduction des dépenses non afférentes au personnel. Ces possibilités de réduction ont toutefois évolué depuis les projections initiales, du fait que la mise en œuvre du programme et la redéfinition ultérieure des priorités ont confirmé la nécessité de préserver des ressources aux fins des activités considérées comme essentielles pour l'exécution du mandat, y compris pour répondre aux demandes du Conseil d'administration. Par conséquent, selon les projections actuelles, le montant des économies réalisables sur les dépenses non afférentes au personnel est inférieur à celui qui avait été précédemment estimé. Ces chiffres seront révisés durant le prochain exercice à mesure que d'autres économies opérationnelles pourront être identifiées.

19. Le Bureau continuera d'examiner de près les dépenses non afférentes au personnel et s'attachera à générer dans toute la mesure réalisable des gains d'efficience et des économies supplémentaires, en limitant autant que possible les incidences sur les activités prioritaires, les capacités essentielles ou l'exécution efficace du mandat de l'Organisation. À cette fin, sous réserve de l'évolution de la situation financière, le Bureau s'efforcera de ne pas avoir à procéder à de nouvelles suppressions de postes en 2027

▶ Observations finales

20. L'incertitude demeure quant au point de savoir si et quand des arriérés importants seront versés. Tout montant important qui serait versé avant le 31 décembre 2026 améliorerait la situation de trésorerie pour l'exercice en cours et pourrait permettre de réexaminer les restrictions temporaires des dépenses, sans toutefois que les sommes en question suffisent pour revenir sur les décisions concernant les effectifs ou toute autre décision ayant des conséquences opérationnelles à plus long terme. Les arriérés acquittés avant le 31 décembre 2027 seraient comptabilisés dans le résultat final de l'exercice 2026-27, après déduction des remboursements au Fonds de roulement ou d'autres emprunts, le cas échéant, et tout excédent serait traité conformément aux dispositions de l'article 18 du Règlement financier. Tout versement effectué après la clôture de l'exercice améliorerait la situation de trésorerie pour l'exercice 2028-29, mais serait sans incidence sur le résultat final de l'exercice 2026-27.

21. Les décisions que le Conseil d'administration a adoptées en mars, juin et septembre 2026 établissent le cadre général d'orientation visant à gérer la situation, encore incertaine. Les mesures d'intervention continueront de tenir compte des mouvements de trésorerie; des mesures non afférentes au personnel et facilement réversibles continueront d'être prises dans toute l'étendue du possible et si nécessaire, et il sera veillé à ce que les priorités thématiques et les capacités essentielles restent préservées.

▶ Projet de décision

22. **Le Conseil d'administration:**

a) **prend note du point sur la situation financière et les perspectives d'économies concernant le budget ordinaire, ainsi que des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la décision adoptée à sa *357*e *bis* session (spéciale);**

b) **prend note de la mise en œuvre et des résultats obtenus pour ce qui est des économies réalisées sur les dépenses non afférentes au personnel, des mesures volontaires liées au personnel et du processus d'ajustement des effectifs, et recommande que les efforts déployés pour prévenir ou limiter les cessations de service involontaires grâce aux économies réalisées sur les dépenses non afférentes au personnel se poursuivent;**

c) **demande au Bureau de lui présenter, à sa 359e session (mars 2027), un point sur la situation financière du budget ordinaire et la mise en œuvre de toutes mesures d'intervention restant à appliquer.**