BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

GB.300/12/2(Rev.)
300e session

Conseil d'administration

Genève, novembre 2007

DOUZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapports de la Commission du programme, du budget et de l'administration

Deuxième rapport: Questions de personnel

Table des matières

Page

I. Déclaration de la représentante du personnel 1

II. Stratégie en matière de ressources humaines: rapport annuel 1

III. Rapport de la Commission de la fonction publique internationale 5

IV. Autres questions de personnel 6

a) Enquête sur les conditions d'emploi pour la catégorie des services généraux, Genève 6

b) Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT 7

Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par la Cour permanente d'arbitrage (CPA) 7

c) Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT 8

Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par le Centre Sud 8

Annexe. Allocution de la représentante du personnel devant la Commission du programme, du budget et de l'administration 9

I. Déclaration de la représentante du personnel
(Seizième question à l'ordre du jour)

1. La déclaration de la représentante du personnel figure en annexe au présent rapport.

II. Stratégie en matière de ressources humaines: rapport annuel
(Dix-septième question à l'ordre du jour)

2. La commission était saisie d'un document [1] sur la stratégie en matière de ressources humaines (la stratégie). Le président a noté que le document était soumis pour information.

3. M. Barde, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, a dit que le document devait éviter la terminologie de «cible» que n'utilise plus le programme et budget. Les employeurs ont regretté que l'importance du rôle des directeurs de départements ne soit plus une priorité et ils souhaiteraient connaître le système d'évaluation des responsables. Ils se sont félicités de l'accent mis sur la culture du résultat. Le Bureau doit se doter des moyens nécessaires pour mesurer la performance de ses fonctionnaires. S'agissant de la durée moyenne du recrutement, le résultat ne fait qu'empirer, ce qui montre une absence totale de gestion provisionnelle. La cible des quatre-vingt-dix jours est encore beaucoup trop élevée, mais le Bureau devrait au moins tenter de s'y tenir, à moins que ces retards ne soient délibérés et visent à utiliser les fonds économisés à d'autres fins.

4. Les employeurs souhaitent connaître le nombre de postes vacants, au siège et dans les régions. Ils se sont demandé si le déclassement des postes a facilité le recrutement ou s'il n'a servi qu'à faire des économies. Les employeurs réitèrent leur souhait de voir recruter du personnel ayant l'expérience de l'entreprise. S'agissant de la diversité, ils estiment que les compétences sont plus importantes que les critères régionaux. Les employeurs demandent que le Bureau ait une vraie volonté de recruter des personnes handicapées. Quant à la mobilité, ils auraient souhaité que l'on procède à une évaluation et aussi connaître la réaction des départements. Concernant la formation, le Bureau ne semble pas très ambitieux et les employeurs se demandent s'il dispose d'un programme pour adapter son personnel aux nouvelles technologies. En général, ils auraient souhaité une évaluation de l'impact de cette stratégie sur le fonctionnement du Bureau.

5. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, s'est félicité de l'amélioration des rapports entre le Syndicat du personnel et la direction, de l'accord-cadre signé en matière de recrutement, de la négociation sur laquelle se fonde de plus en plus désormais la politique de santé et de sécurité au travail au sein du Bureau. Concernant le document, M. Blondel s'est félicité de l'amélioration de l'équilibre entre hommes et femmes, et il a estimé qu'en matière de recrutement et de sélection la situation a également évolué. Il a noté l'introduction du Système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS) sur lequel il souhaiterait avoir davantage de précisions. Concernant le paragraphe 14, il devrait y avoir davantage de consultations avec le Syndicat du personnel.

6. Il s'est réjoui des progrès réalisés en matière de diversité régionale. A l'instar des employeurs, les travailleurs sont préoccupés concernant le rééquilibrage de la structure hiérarchique. Ce rééquilibrage prend-il en compte l'équilibre entre hommes et femmes?

[1] Document GB.300/PFA/17.

M. Blondel n'est pas convaincu que le recrutement sur des postes déclassés ait un heureux effet sur les compétences du personnel. Concernant la gestion de la performance du personnel, il faut consacrer un temps suffisant aux consultations internes et externes. Les travailleurs approuvent les initiatives de formation à la gestion et estiment qu'il est primordial que les cadres intègrent ces connaissances dans leur travail quotidien et créent des réseaux afin que l'information qu'ils détiennent puisse circuler vers les autres membres du personnel. Les travailleurs éprouvent une certaine préoccupation concernant la formation à la gestion dans le contexte de la réforme des Nations Unies. Cette réforme aboutira tôt ou tard à la tentation de normaliser la situation de l'ensemble des fonctionnaires des organisations du système. Compte tenu du fait que le BIT est la seule institution internationale qui respecte son Syndicat du personnel, elle devra veiller à ce que les autres s'alignent sur elle, et non pas le contraire.

7. Concernant le paragraphe 68, les travailleurs souhaiteraient connaître les recommandations faites par le consultant externe relatives à un audit de compétences. Dans le cadre de la mobilité du personnel et du développement des carrières, ils souhaiteraient savoir si le Bureau dispose d'une stratégie pour faciliter la formation permettant de passer de la catégorie des services généraux à la catégorie des services organiques. Les travailleurs appuient la formation des coordonnateurs de formation et celle des cadres. Concernant la formation à IRIS, ils soulignent la nécessité de prévoir des formations et du matériel didactique dans les trois langues officielles du BIT. S'agissant des initiatives de formation déjà en cours, les travailleurs souhaiteraient disposer d'informations sur leur fréquence et leur impact. A-t-on fait une évaluation des initiatives prises en collaboration avec le Centre de Turin? Les travailleurs souhaiteraient davantage d'informations sur le Conseil paritaire de la formation, ainsi que sur la manière dont sont dépensés les 8,5 millions de dollars alloués à la formation. M. Blondel s'est félicité de la mise en place d'une politique de sécurité et santé au travail à l'échelle du Bureau. Il s'est également félicité de la manière dont le problème de l'amiante a été traité et réglé, et il a souhaité que le Bureau puisse faire office de modèle en la matière pour les autres organisations. Enfin, M. Blondel a redemandé des informations quant à la situation des stagiaires au BIT et à leurs contrats.

8. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni, s'exprimant au nom du Groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), a noté que le document est soumis à la commission pour information, mais qu'il devrait, selon lui, être soumis au Conseil d'administration pour discussion. Les coûts afférents au personnel représentent environ 70 pour cent du budget de l'OIT et, de ce fait, les questions de ressources en personnel doivent être l'une des principales responsabilités du Directeur général. Le Conseil d'administration doit par conséquent être encouragé à donner son point de vue sur la façon dont la mise en œuvre de la stratégie progresse. C'est particulièrement important compte tenu de la pertinence des questions de ressources humaines pour d'autres questions examinées au sein du Bureau, notamment celles sur le renforcement des capacités de l'Organisation, et pour des évènements relevant du contexte extérieur, lequel est largement dominé par la réforme du système des Nations Unies. L'intervenant a rappelé que le Département du développement des ressources humaines a des objectifs ambitieux mais mesurables, qui permettent à la commission de suivre l'avancement de la mise en œuvre de la stratégie, ce dont il faut se féliciter. Toutefois, à sa session de mars 2007, le Bureau avait en outre promis de fournir un document prospectif sur les ressources humaines et l'intervenant a regretté que cela n'ait pas été fait.

9. L'intervenant a noté que des progrès substantiels ont été faits pour atteindre les objectifs concernant l'égalité entre hommes et femmes et les procédures de recrutement de personnes handicapées, mais que les progrès sont moindres dans les autres domaines. Citant l'exemple de la révision des procédures de recrutement et de sélection initialement prévue pour mars 2006, il a fait observer que les procédures révisées ne seront pas soumises au Conseil d'administration avant novembre 2008. Il a instamment prié le Bureau

de redoubler d'efforts pour parvenir à une représentativité plus équilibrée du personnel, notamment en ce qui concerne les nationalités non représentées ou sous-représentées.

10. Pour ce qui est de la gestion de la performance du personnel, l'intervenant a estimé que les progrès concernant cet objectif sont plutôt minces vu que l'expérimentation dans ce domaine n'a commencé qu'en octobre 2007. Il a reconnu que la mise en place d'un nouveau système est complexe et que cela vaut la peine de prévoir des consultations supplémentaires, mais il est urgent d'avancer rapidement compte tenu notamment de l'importance de ce système pour l'amélioration de la gestion axée sur les résultats. De même, en ce qui concerne le rééquilibrage de la structure hiérarchique, il a pris acte des progrès accomplis sur le plan de l'examen de la structure hiérarchique et de l'importance d'évaluer le résultat de cet examen parallèlement à celui de l'examen de la structure extérieure, mais il a instamment prié le Bureau de faire diligence pour fixer les objectifs révisés à soumettre à la commission en novembre 2008.

11. Etant donné la préoccupation de son groupe face au nombre de postes à pourvoir dans l'Organisation, l'intervenant a demandé au Bureau d'inclure, à compter de 2008, des informations sur les postes à pourvoir dans le document sur la composition du personnel, qui est soumis à la session de printemps de la commission. Tout en admettant que les questions de ressources humaines sont complexes et qu'il faut du temps pour changer les choses, il ne saurait être question de se laisser aller à la facilité. Un autre rapport sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie doit, selon lui, être soumis à la session de printemps pour poser les bases de la discussion de novembre et pour donner au Conseil d'administration l'occasion d'examiner en détail cette stratégie.

12. Le représentant du gouvernement du Mexique a pris note des objectifs fixés et des résultats obtenus à ce jour. Pour ce qui est des mesures relatives à la diversité, au recrutement et à la mobilité du personnel, il a indiqué que la situation serait, selon lui, plus équilibrée à la fin 2007, compte tenu des progrès réalisés. Toutefois, s'agissant de la représentation régionale, certaines régions ont accusé un recul dans ce domaine, contrairement à d'autres, et il en va de même pour ce qui est de la représentation nationale. L'intervenant a demandé au Bureau de redoubler d'efforts dans ces domaines en vue d'un meilleur équilibre.

13. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a pris note des progrès réalisés au cours de l'année. Certains domaines restent problématiques, comme le montre le document, et il a instamment prié le Bureau de tenir les Etats Membres parfaitement informés de l'évolution de la situation en la matière. Il s'est dit intéressé par les informations sur la représentation géographique tant au niveau régional que national, et a réitéré sa demande concernant l'obtention, sous forme écrite avant la fin de la session du Conseil d'administration, de la formule utilisée pour déterminer les fourchettes souhaitables de la représentation géographique du personnel.

14. Le représentant du gouvernement du Japon a noté que les chiffres de la région Asie et Pacifique témoignent des progrès enregistrés en ce qui concerne le renforcement de la diversité géographique et a exprimé le souhait que ces avancées se poursuivent. S'agissant du rééquilibrage de la structure hiérarchique, l'orateur a également noté que 15 postes de la catégorie des services organiques ont déjà été déclassés, ce qui montre que l'on est en bonne voie pour atteindre d'ici 2009 l'objectif qui a été fixé dans ce domaine. L'orateur a noté que le Bureau a également commencé d'examiner les grades du personnel des services généraux et s'est dit convaincu que des progrès vont également être enregistrés dans ce domaine.

15. Le représentant du gouvernement de l'Inde a jugé préoccupants les chiffres relatifs au renforcement de la diversité. En effet, malgré l'amélioration enregistrée dans la région Asie et Pacifique, les résultats sont encore insuffisants, d'où la nécessité de redoubler

d'efforts. En matière de recrutement, ce sont le mérite et la compétence qui devraient être les critères décisifs, mais les considérations relatives à la région ou à la nationalité ne doivent pas pour autant être négligées.

16. Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, s'est félicité de la procédure de consultation utilisée pour conclure l'accord-cadre sur les procédures de sélection et de recrutement. L'orateur a espéré que l'intensification des efforts permettra d'atteindre l'objectif visé en ce qui concerne la procédure de mise au concours. Il s'est dit préoccupé par le faible nombre de stagiaires provenant de pays en développement, mais est convaincu que les initiatives visant à accroître la diversité géographique vont porter leurs fruits. Il s'est félicité par ailleurs des progrès constatés en matière de parité hommes-femmes. Il a proposé que le Bureau prenne de nouvelles mesures pour recruter les personnes handicapées, en faisant notamment appel aux services de chasseurs de têtes et en établissant des contacts avec des organisations qui s'occupent de handicap et possèdent des bases de données sur les personnes handicapées. L'orateur a estimé que l'accroissement de la mobilité du personnel est une composante importante des initiatives prises en vue de mieux répondre aux besoins des mandants. Il s'est félicité de l'introduction du nouveau système de gestion de la performance du personnel dont il a pu constater qu'il est étroitement rattaché à la stratégie de partage des connaissances. Il s'est réjoui vivement de l'ouverture d'une salle d'allaitement, mais a souhaité que le Bureau envisage pour l'avenir la mise en place d'autres structures de ce type. Il a également pris note des informations concernant la sécurité et le bien-être du personnel, et a espéré vivement que des progrès pourront encore être réalisés dans ce domaine.

17. Le représentant du gouvernement de l'Espagne s'est rallié à la déclaration du Groupe des PIEM. Il s'est dit convaincu que les compétences techniques et les qualifications du personnel du BIT sont reconnues dans le monde entier. Le Conseil d'administration et ses diverses commissions confient beaucoup de nouvelles tâches au personnel sans reconnaître que la charge de travail a augmenté. Il convient de ne pas perdre de vue que les ressources doivent être allouées de manière appropriée. En ce qui concerne la sécurité du personnel, le document ne traite que deux aspects: la sécurité ou la protection personnelle en cas d'accidents survenant lors de déplacements officiels ou provoqués par un délit et la sécurité au travail face à des accidents professionnels. Il manque à son avis un troisième aspect relatif à la sécurité ou la stabilité dans le poste de travail qui, étant donné la réforme en cours des Nations Unies, devrait être envisagé afin d'éviter les craintes et les incertitudes. Le personnel est véritablement l'expression de ce que l'Organisation met en pratique et, de ce fait, il mérite une attention supplémentaire. L'orateur a indiqué que son gouvernement apportera un soutien indéfectible.

18. La directrice de HRD a remercié la commission pour ses observations, suggestions et questions. Elle a noté que certaines questions préoccupantes touchant le domaine des ressources humaines ont déjà été soulevées lors de l'examen d'autres points de l'ordre du jour. Il n'est pas possible, faute de temps, de répondre à toutes ces questions pendant la session en cours, mais il en a été pris bonne note et les mesures de suivi nécessaires seront prises. L'intervenante a cependant constaté la présence de quelques thèmes récurrents qu'elle se propose d'examiner. S'agissant des postes à pourvoir, l'intervenante a fait observer que des postes peuvent se trouver vacants pour les raisons les plus diverses, dont certaines sont indépendantes de la volonté du Bureau. Ce dernier s'est cependant engagé à pourvoir les postes vacants aussi rapidement que possible; aucune stratégie limitative visant à réaliser des économies n'a été adoptée dans ce domaine. L'oratrice a estimé par ailleurs que l'introduction du RAPS va permettre au Bureau de mieux gérer la question du pourvoi des postes vacants; en effet, cette stratégie attache une grande importance à la planification du personnel, notamment en ce qui concerne le renouvellement des effectifs, et formule, dans une perspective globale, des considérations précises sur les besoins à long

terme du Bureau. Des débats sur le RAPS ont été engagés avec le Comité du Syndicat du personnel. D'autres sont prévus et une stratégie d'information est en cours d'élaboration.

19. En ce qui concerne la formation, des progrès significatifs ont été enregistrés au cours de la période biennale, et les fondements qui vont permettre au Bureau de poursuivre son action ont été mis en place. Des statistiques sur la participation aux divers programmes seront élaborées après la remise du rapport annuel des coordonnateurs de la formation. Il serait peut-être prématuré d'effectuer une évaluation au stade actuel, mais le Bureau effectuera lui-même un bilan informel afin de dégager les enseignements qui peuvent être retirés de cette première expérience.

20. La directrice de HRD a reconnu que la réforme des Nations Unies n'est pas sans susciter de nombreuses interrogations parmi le personnel, les plus brûlantes portant sur la sécurité de l'emploi et l'importance des coûts de transaction. Le Bureau a organisé à l'intention du personnel une séance d'information sur la réforme des Nations Unies et a fourni un compte rendu au Syndicat du personnel. L'oratrice, qui s'est également entretenue avec des membres du personnel au Pakistan, au Viet Nam et en Thaïlande, afin d'examiner les implications éventuelles de la réforme, a reconnu que certaines craintes subsistent, et profite de l'occasion pour confirmer que toute modification des termes et conditions d'emploi du personnel du BIT nécessitera l'amendement des dispositions du Statut du personnel, amendement qui fera l'objet de consultations internes et sera soumis à l'approbation du Conseil d'administration.

21. En ce qui concerne les critères de sélection du personnel, le Bureau attache une importance capitale à la compétence, à l'efficacité et à la productivité, tout en tenant compte de l'obligation de recruter sur une base géographique aussi large que possible. L'oratrice a rappelé à ce sujet que la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines est un chantier important qui implique une transformation en profondeur du mode de gestion du personnel. Cette transformation demande du temps, mais les progrès sont indéniables. Le Bureau est déterminé à aller encore de l'avant et dispose pour ce faire de ces atouts majeurs que sont les nouveaux systèmes en matière de gestion de la performance, de formation et de perfectionnement du personnel.

III. Rapport de la Commission de la fonction publique internationale
(Dix-huitième question à l'ordre du jour)

22. La commission était saisie d'un document [2] portant sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale. Le président a présenté le document et indiqué que le point appelant une décision figure au paragraphe 6.

23. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a déclaré qu'il n'avait aucune observation à formuler.

24. M. Barde, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, a dit qu'ils appuient le point pour décision.

[2] Document GB.300/PFA/18.

25. ***La commission recommande au Conseil d'administration:***

i) d'accepter les recommandations de la CFPI, sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies, concernant les prestations suivantes:

a) une augmentation de 1,97 pour cent du barème des traitements de base minima;

b) les augmentations des versements à la cessation de service qui en découlent pour le personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, avec effet à compter du 1er janvier 2008; et

ii) d'autoriser le Directeur général à donner effet au BIT, en apportant les modifications qui s'avéreraient nécessaires au Statut du personnel, aux mesures visées à l'alinéa a), sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale.

IV. Autres questions de personnel
(Dix-neuvième question à l'ordre du jour)

a) Enquête sur les conditions d'emploi pour la catégorie des services généraux, Genève

26. La commission était saisie d'un document [3] portant sur l'état d'avancement de l'enquête portant sur les conditions d'emploi pour la catégorie des services généraux à Genève. Le président a indiqué que le point appelant une décision figure au paragraphe 4.

27. M. Barde, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, a dit qu'ils souhaitent avoir des précisions quant à cette étude, à la manière dont elle a été conduite. Pourquoi les employeurs suisses sont-ils réticents? Pourquoi la Fédération des entreprises romandes n'a-t-elle pas été consultée? Le Bureau peut-il expliquer de quelle manière ce type d'étude influe sur les salaires? Par ailleurs, le fait que l'étude soit effectuée par des personnes intéressées par le résultat peut remettre en cause son indépendance. Les employeurs ont des doutes quant à la méthodologie utilisée. Ils s'étonnent que le Bureau veuille s'aligner sur les meilleures conditions salariales de Genève, alors qu'il ne respecte pas les normes genevoises en matière de sécurité et de santé au travail pour ce qui est du bâtiment du siège.

28. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a dit que les travailleurs étaient prêts à appuyer le point pour décision, mais qu'ils sont maintenant troublés par la déclaration de M. Barde, et qu'ils sont donc d'accord pour examiner la question plus avant.

29. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a demandé si l'enquête relative aux conditions de travail sera terminée et ses résultats approuvés par la CFPI avant la session du Conseil d'administration de mars 2008 et, dans le cas contraire, il a proposé de reporter à l'an prochain la décision sur cette question.

[3] Document GB.300/PFA/19/1.

30. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a estimé que personne ne peut dire si le rapport sera adopté ou non avant le mois de mars prochain. Cependant, il s'agit de débloquer des fonds au cas où il le serait, pour éviter les effets rétroactifs susceptibles de déséquilibrer le budget.

31. La directrice de HRD a informé la commission que le Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi serait extrêmement heureux de pouvoir collaborer avec l'Union patronale suisse pour sa prochaine enquête. L'oratrice a également indiqué à la commission que la CFPI fait le nécessaire pour être en mesure d'approuver les résultats avant la session de mars 2008, afin de réduire autant que possible la charge de travail rétroactive pesant sur les organisations.

32. ***La commission recommande au Conseil d'administration:***

i) d'autoriser le Directeur général à modifier le Statut du personnel pour donner effet au barème des traitements tel que révisé lorsqu'il aura été approuvé par la Commission de la fonction publique internationale;

ii) de demander au Directeur général de faire rapport à la commission sur le résultat final de l'enquête sur les conditions d'emploi, à sa 301e session (mars 2008).

b) Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par la Cour permanente d'arbitrage (CPA)

33. La commission était saisie d'un document [4] sur la reconnaissance de la compétence du Tribunal par la Cour permanente d'arbitrage (CPA).

34. Le groupe des travailleurs s'est félicité que d'autres organisations reconnaissent, en se soumettant à sa juridiction, que le Tribunal est qualifié et indépendant. Cela fait honneur au Tribunal, notamment quand la demande de reconnaissance de sa compétence vient de la part de spécialistes, comme c'est le cas avec la CPA. L'indépendance du Tribunal est confirmée par le fait qu'il juge de manière équitable les affaires concernant le BIT, même si les travailleurs souhaiteraient qu'il y ait moins de ces affaires. Il a saisi cette occasion pour inviter l'administration à explorer davantage des solutions négociées aux conflits qui l'opposent à ses employés.

35. ***La commission recommande au Conseil d'administration d'approuver la reconnaissance de la compétence du Tribunal par la Cour permanente d'arbitrage (CPA), avec effet à compter de la date de cette approbation.***

[4] Document GB.300/PFA/19/2.

c) Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par le Centre Sud

36. La commission était saisie d'un document [5] sur la reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Centre Sud.

37. Les groupes des employeurs et des travailleurs se sont ralliés au point pour décision. Le groupe des travailleurs a noté l'importance que le Centre Sud a pour des pays du Sud.

38. La Conseillère juridique a informé la commission que le Tribunal a élu cette semaine comme son nouveau président M. le juge Seydou Ba (Sénégal) et comme nouvelle vice-présidente Mme la juge Mary G. Gaudron (Australie).

39. ***La commission recommande au Conseil d'administration d'approuver la reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Centre Sud, avec effet à compter de la date de cette approbation.***

Genève, le 12 novembre 2007.

(Signé) M. Barde,
Rapporteur.

Points appelant une décision: paragraphe 25;
paragraphe 32;
paragraphe 35;
paragraphe 39.

[5] Document GB.300/PFA/9/3.

Annexe

Allocution de la représentante du personnel devant la Commission du programme, du budget et de l'administration
(novembre 2007)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration, chers collègues, chers amis. Je me permets de m'adresser à nouveau à vous en ma qualité de présidente du Syndicat du personnel, et surtout de fonctionnaire du BIT, car je suis ici en tant que porte-parole des fonctionnaires, qu'ils soient au siège ou sur le terrain.

Le monde qui nous entoure, les techniques et la vie en général avancent à un rythme vertigineux auquel nous essayons de nous adapter et qui nous laisse parfois bien démunis. Mais l'enthousiasme demeure si nous continuons de croire à la valeur des idées qui sous-tendent cette évolution. Toutefois, nos efforts engendrent une certaine lassitude, et nous nous avouons souvent vaincus avant de livrer bataille.

L'Organisation des Nations Unies, et l'OIT qui est l'une de ses institutions spécialisées, n'est pas étrangère à ce tourbillon; elle ne cesse d'inventer et de produire idées et projets pour réaliser ses objectifs et améliorer notre monde imparfait. Nous sommes des milliers de fonctionnaires à accompagner ce processus, des milliers à être convaincus de son utilité et, pour ce qui nous concerne plus particulièrement, de la nécessité du travail décent.

Pourtant, parfois, les décisions peinent à venir, sont amputées ou se perdent dans les limbes faute de ressources humaines et matérielles, et sont souvent caduques avant d'être appliquées. Les moyens manquent mais le travail continue et s'accroît. On nous fixe des objectifs toujours plus complexes tout en continuant à réduire les ressources dont nous avons besoin pour les atteindre.

De même, je ne pourrais énumérer toutes les politiques, toutes les circulaires, toutes les réformes ou tous les projets qui chaque année envahissent le petit monde de nos organisations et modifient nos conditions de travail sans alléger, bien au contraire, notre charge de travail. Face à cette évolution, comment se sentent les fonctionnaires internationaux? Délocalisations massives générant la peur et le découragement, développement de la sous-traitance, remise en question des droits acquis, tout cela au nom de la réduction des coûts. Des idées nouvelles et du travail en veux-tu en voilà, mais une base sociale qui s'effrite. Jusqu'à maintenant, l'OIT a été épargnée, mais jusqu'à quand?

J'ai toujours pensé qu'on ne pouvait obtenir un travail de qualité qu'en investissant dans l'excellence, principe qui est à la base de notre Statut du personnel. Telle n'est pas semble-t-il la préoccupation de ceux qui, dans l'ensemble du système, gèrent nos budgets et nos petits destins de travailleurs. Peut-être ont-ils oublié ce principe de base qui veut qu'un personnel motivé et bénéficiant de conditions de travail satisfaisantes est plus productif et génère des profits. Aujourd'hui, ce «bonheur» semble hors d'atteinte, car le pain quotidien de nombreux fonctionnaires est fait de restrictions budgétaires, de la peur d'être muté sans explications de Genève ou New York à Kuala Lumpur au seul motif qu'il faut économiser. Comprenez-moi bien: nous ne sommes pas contre la mobilité, bien au contraire, elle fait partie intégrante de notre fonction et nous considérons que le travail sur le terrain est fondamental; mais nous croyons que, pour être moderne, le monde dans lequel nous vivons ne doit pas s'écarter de la rationalité.

Assemblée générale des Nations Unies, Commission de la fonction publique internationale, administrateurs des budgets nationaux, tous sont d'accord pour collaborer à l'harmonisation des conditions de travail, mais dans quel sens?

Pour en venir aux questions qui nous concernent, le document sur la stratégie en matière de ressources humaines dont vous êtes saisis (document GB.300/PFA/17) insiste sur la nécessité d'une collaboration au sein des Nations Unies au nom de la cohérence; mais quelle est la finalité de ce travail à l'échelle du système? Est-ce, comme au HCR ou à l'OMS, de délocaliser les services pour bénéficier d'une main-d'œuvre bon marché? Ou d'aider le personnel et le Directeur général à faire en sorte que les conditions d'emploi minimales (dont il est question dans le projet «Tous unis dans l'action») soient les meilleures possible? Pour nous la réponse ne fait aucun doute, et nous croyons qu'il en va de même pour vous. Tel est certainement l'objectif que doit poursuivre l'OIT, car dans une négociation, et nul n'en est plus conscient que nous, la convention collective qui prime est celle qui offre les conditions les plus avantageuses. Nous souhaiterions que, dans un prochain document sur les Nations Unies et sa réforme tel que celui qui vous est soumis (document GB.300/4), les mécanismes de négociation internes et nos procédures de consultation soient présentés, au même titre que le programme en faveur du travail décent, comme un succès, qui rejaillirait sur vous, M. le Directeur général, et sur l'Organisation. De fait, chaque fois que l'OIT a été leader dans un domaine donné, les répercussions internationales ont été considérables.

Toutefois, cette idée n'apparaît ni dans les décisions de la CFPI ni dans les débats de l'Assemblée générale des Nations Unies. Curieusement, le Conseil d'administration est saisi d'un seul document (document GB.300/PFA/18), au demeurant très bref, de la CFPI, qui propose un relèvement du barème des traitements, ce qui n'est pas dans ses habitudes récentes.

Je me permets d'attirer votre attention, vous dont les gouvernements sont représentés au sein de ces deux instances, sur le nombre de décisions de l'Assemblée générale menaçant nos droits et avantages sans aucune autre explication rationnelle que la nécessité de faire des économies. On semble oublier que nous sommes des travailleurs expatriés, confrontés à des difficultés d'intégration nationale et que nous n'avons même pas le statut d'émigrants. Pour cette raison, le thème de la réforme de la structure extérieure (document GB.300/PFA/12) revêt le plus grand intérêt pour notre personnel. Un paragraphe entier de ce document est consacré aux consultations avec le Syndicat. Plusieurs réunions, d'abord au siège puis dans certains bureaux extérieurs, ont marqué le début de ce processus, et nous pensons que si elles constituaient une véritable consultation, elles ne seront pas les dernières.

Nous vous prions de lire avec attention les propositions de la CFPI concernant notre Organisation et celles où elle a une influence; de nous aider à défendre des conquêtes sociales certes modestes, mais sociales tout de même; d'insister, au sein de l'Assemblée générale des Nations Unies, pour que la CFPI comprenne que les économies ne doivent pas se faire au détriment du personnel, car c'est lui qui est chargé d'atteindre les objectifs qui ont été fixés.

C'est dans ce contexte que l'Assemblée générale a accepté que soit sous-traitée la gestion des avoirs nord-américains de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. L'été dernier, nos représentants ont accepté les explications du Secrétaire général sur la modification des modalités de gestion de nos investissements dans la région, sans accepter en revanche que cette gestion soit déléguée. Cette décision ne serait-elle pas liée à la réforme des Nations Unies?

Permettez-moi de vous rappeler qu'il y a moins de six mois, au nom du sacro-saint principe d'économie et de croissance zéro de notre budget, a été approuvée dans cette

enceinte une réduction de 2 millions du montant des fonds détenus par notre Caisse de santé. Il est évident que les prévisions initiales avaient vu large pour garantir le financement futur de la caisse (la vie avance à un rythme vertigineux, mais les coûts aussi); mais est-il juste et équitable que les travailleurs voient leurs prestations de santé amputées ou, à tout le moins, que des incertitudes planent à leur sujet? Pour l'heure, tout cela a abouti entre autres à une augmentation des cotisations; mais qui nous dit que ce sera la dernière? Comment cette augmentation va-t-elle affecter nos principes de solidarité et notre conception du bien-être? Je me permets de vous rappeler que cette question, compte tenu de ses nombreux tenants et aboutissants, vaut d'être débattue pour éviter que le personnel ne pense que sa santé n'intéresse pas ceux qu'il sert. Nous sommes attachés à notre Caisse de santé et nous voulons qu'elle fonctionne, mais nous souhaitons que soient trouvées des solutions équitables, progressives et originales. Nous pouvons vous faire part de quelques-unes de nos idées sur la manière de faire des économies.

Santé et sécurité vont de pair, et nous nous félicitons que la stratégie en matière de ressources humaines tienne compte d'une politique à l'élaboration de laquelle le Syndicat a collaboré activement en partant de l'intime conviction que la sécurité et la santé sont des éléments essentiels et que nos conditions de travail sont, vous le voyez bien, parfois précaires. Le personnel du siège est exposé à une certaine insalubrité et à certaines incommodités et allergies caractéristiques des bâtiments vétustes. Les responsabilités sont partagées, car le personnel ne respecte pas toujours son environnement proche, mais il est certain que la situation mérite que l'on s'y attarde. Nous nous félicitons de cette politique et des consultations (que l'on pourrait presque qualifier de négociations tant elles sont menées avec sérieux) entre l'administration et le Syndicat, mais nous souhaiterions que cette politique s'accompagne de mesures de formation adaptées, qu'elle soit mise en pratique au moyen d'outils concrets et que les responsabilités soient partagées entre tous.

La formation, qui contribue grandement à notre évolution personnelle, nous est d'une aide précieuse. Des efforts considérables ont été consentis au cours de la présente période biennale et ils ont commencé à porter leurs fruits. Nous considérons néanmoins que l'on peut faire beaucoup mieux moyennant une planification et une gestion plus appropriées et fondées sur une évaluation effective, d'autant plus qu'il existe un organisme paritaire au sein duquel la collaboration peut être déterminante pour la réalisation des objectifs, comme cela a été le cas avec la sécurité et la santé.

Nous convenons qu'au moins dix jours doivent être consacrés à la formation mais, au dire du personnel, celui-ci n'a pas toujours l'impression que celle qu'il reçoit correspond à ce dont il a besoin pour son évolution personnelle et professionnelle. Cette question doit être approfondie. Nous devons considérer que les nouveaux systèmes (IRIS par exemple) et les nouvelles formes de travail exigent un personnel mieux formé et plus complet, et qu'il est nécessaire de développer ses compétences pour le rendre polyvalent, techniquement et administrativement parlant. Se former, ce n'est pas seulement suivre un cours d'anglais. La formation est un processus permanent, et je me permets d'insister sur le fait que le Syndicat doit être plus présent et promouvoir la révision de la convention collective en vigueur qui, par négligence, est restée lettre morte. Cette révision doit en outre être le fruit d'un compromis.

La formation est essentielle pour lutter contre le découragement qui gagne le personnel face au faible nombre de postes mis au concours, concours qui offrent des possibilités de promotion. Le document sur la stratégie en matière de ressources humaines insiste sur les diverses mesures prises pour atténuer le déséquilibre entre les grades mais, compte tenu de la réduction des créations de postes (le nombre de concours augmente mais pas le nombre de postes, et certains postes, notamment à responsabilités, peuvent rester vacants pendant de longues périodes), quelles perspectives de carrière s'offrent au personnel? A cela s'ajoute une tendance croissante à recourir à des retraités pour de courtes périodes, toujours pour la «bonne raison» qu'ils possèdent des compétences particulières.

Nul ne doute que l'expérience soit un atout, mais si le nombre de ces contrats augmente à ce point, chez les G comme chez les P, n'est-ce pas le résultat d'une planification insuffisante de la part du Bureau, qui n'a pas préparé le personnel dont il a besoin? Nous sommes d'accord pour nous serrer les coudes en temps de crise et pour mettre les bouchées doubles si cela est nécessaire, à condition que l'on planifie et que l'on anticipe en formant quand cela s'avère nécessaire, pour faciliter la tâche du personnel en activité et le motiver. Il est essentiel de préparer la relève.

Les ressources humaines, tant vantées, passent souvent au second plan derrière le budget, le rendement, la nécessité de faire des économies. Nous saluons les efforts déployés par le Bureau pour faire mieux respecter la diversité et l'égalité hommes-femmes. Nous sommes fiers que le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes (document GB.300/5) soumis à votre examen confie au Syndicat la charge de sa pleine application. Cette reconnaissance est la preuve de la valeur ajoutée que nous produisons et de notre engagement en faveur de ce principe d'égalité. Mais quelle place fait-on à l'élément humain dans la stratégie de gestion des connaissances (document GB.300/PFA/9/2), dont les tenants estiment que les contacts interpersonnels seront moins nécessaires avec les progrès de l'informatique? Cette formulation n'est pas heureuse, car si la machine peut améliorer la communication, celle-ci ne peut progresser dans le sens voulu qu'en présence de l'être humain; à moins que l'on entende, par connaissance, la seule connaissance des machines? Nous prenons également note des efforts consentis par le Bureau pour améliorer la politique de recrutement de personnes handicapées, et nous souhaitons participer activement à ce processus, que nous appuyons pleinement.

Pour en revenir au document sur les ressources humaines, je voudrais saluer avant tout le fait que le délai de quatre-vingt-dix jours pour les recrutements a été reconnu comme étant difficile à tenir (j'avais dit en mars qu'il nous paraissait utopique). La sincérité est au cœur de notre collaboration avec HRD et nous travaillons main dans la main pour améliorer le processus de sélection et de recrutement (les négociations suivent actuellement leur cours), c'est pourquoi je me permets de signaler que certaines des procédures et propositions figurant dans le document ne nous paraissent pas claires.

L'objectif que vous vous êtes fixé se résume à quelques mots: efficacité et compétence dans la sélection; sont laissés de côté la transparence statutaire et les principes, dont le non-respect entraîne de nombreuses difficultés personnelles. Nous croyons fermement à la mobilité et nous espérons que les RAPS (encore tout à fait d'actualité pour le Syndicat) seront efficaces dans le plein respect de notre Statut. Mais le doute demeure.

Nous notons avec plaisir que l'on se soucie davantage d'éviter les pratiques irrégulières en matière de recrutement, ce qui s'est traduit récemment par l'interdiction du recours aux contrats de service et par un contrôle plus strict des situations de précarité (il en existe encore), qui résultent notamment de la lenteur de la procédure de recrutement, qui oblige encore parfois à recourir temporairement au contrat «3.5». Nous devons poursuivre nos efforts pour faire en sorte que le contrat soit conforme à la nature de la prestation. Le nombre de stagiaires (250) a augmenté; mais y a-t-il un véritable contrôle de leur travail pour qu'ils ne deviennent pas une main-d'œuvre bon marché? Nos collaborateurs extérieurs sont-ils vraiment «extérieurs»?

Je reconnais à nouveau que le dialogue avec l'administration, bien qu'il soit lent et parfois confondu avec une simple information, est fluide et direct et que les portes du cabinet du Directeur général se sont rouvertes récemment. J'y vois un signe de plus d'une volonté qui, nous l'espérons, se traduira dans les faits et favorisera l'ouverture et le dialogue. Nous croyons fermement que le Directeur doit être fier du Syndicat du personnel et des instruments de négociation dont il dispose, et qu'il doit les donner en exemple du bon fonctionnement du processus de réforme du système commun.

Le Comité de négociation paritaire et les groupes de travail continuent chaque jour de mener leur tâche à bien, même si la lenteur qui caractérise l'adoption des décisions et leur mise en pratique est parfois difficilement supportable. La décision d'ouvrir une salle d'allaitement, par exemple, a mis plus de sept mois à se traduire dans les faits. Les groupes de travail avancent à pas comptés et il convient de voir ce qui ne va pas dans leur fonctionnement.

Permettez-moi de conclure mon intervention en saluant le bon fonctionnement de notre système de règlement des différends. Je rends humblement hommage à la médiatrice et aux membres de la Commission consultative paritaire de recours qui, avec ses qualités et malgré ses défauts, inspire de plus en plus la confiance et le respect et met en place des modalités plus équilibrées de règlement de nos problèmes. Le Syndicat promeut la prévention des différends et défend et conseille le personnel, grâce au comité, mais aussi à son Conseiller juridique, et met l'expérience acquise dans ce domaine au service du Syndicat. Nous continuons de rechercher une solution concernant la situation contractuelle du Conseiller juridique non seulement parce que justice oblige et qu'il y va du principe de la liberté syndicale, mais aussi parce que, grâce à sa présence et à son aide, les cas personnels sont restés en dehors d'influences extérieures qui portent préjudice à l'Organisation et à son personnel, ce qui permet d'économiser du temps et de l'argent.

Je ne voudrais pas conclure notre allocution (je ne suis en effet, et j'insiste là-dessus, qu'une porte-parole) sans revenir sur notre message central. L'OIT et notre Directeur général ne peuvent réaliser leurs objectifs sans rationaliser et améliorer les ressources humaines. Il faut investir dans le personnel et dans sa gestion, sans oublier que ceux qui prônent le modèle du travail décent doivent être les premiers à le respecter.

Merci de votre patience.