



HUITIÈME 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

	<i>Page</i>
I. Déclaration du représentant du personnel	1
II. Composition et structure du personnel.....	1
III. Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale.....	5
IV. Questions relatives aux pensions	5
a) Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.	5
b) Rapport du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux.....	6
V. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT	6
a) Composition du Tribunal.....	6
b) Statut du Tribunal.....	6

Annexe

Déclaration du président du Comité du Syndicat du personnel à la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration du BIT	7
--	---

I. Déclaration du représentant du personnel (Onzième question à l'ordre du jour)

1. La déclaration du représentant du personnel est jointe en annexe au présent rapport.

II. Composition et structure du personnel (Treizième question à l'ordre du jour)

2. La commission était saisie d'un document ¹ sur la composition et la structure du personnel, soumis pour information.
3. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, note que l'objectif d'ensemble est de s'efforcer d'atteindre la parité entre les sexes. Il relève que le document fait apparaître certaines difficultés et que, dans certains domaines, le Bureau n'a pas atteint la cible de 33 pour cent de femmes nommées à des postes de haut niveau (P-5 et catégories supérieures) qui avait été fixée dans la stratégie en matière de ressources humaines pour 2006-2009 («la stratégie»). En ce qui concerne la répartition géographique, l'orateur demande instamment au Bureau de veiller à ce que la composition du personnel reflète correctement la diversité des Etats Membres de l'Organisation et d'offrir davantage de possibilités aux personnes originaires de pays sous-représentés ou non représentés de se porter candidates à des postes vacants.
4. En ce qui concerne le rajeunissement du personnel, l'intervenant souligne qu'il est nécessaire de prendre davantage de mesures positives pour préparer l'avenir de l'OIT. Il faut à cet effet recruter et former des cadres plus jeunes dont l'expertise et l'expérience assureront à l'Organisation des bases solides. L'orateur demande un complément d'information sur le recrutement des jeunes.
5. En ce qui concerne l'affectation des ressources, il note que certains membres du personnel occupant des postes dont le financement est assuré au moyen de ressources extrabudgétaires restent néanmoins au service du Bureau pendant de longues périodes. L'incertitude entourant la prolongation de leurs contrats peut être préjudiciable à la qualité de leur travail. L'orateur demande donc instamment au Bureau de trouver un moyen pour sécuriser l'emploi des membres de cette catégorie de personnel.
6. M. Trotman félicite le Bureau de défendre et de promouvoir l'intérêt des personnes handicapées, mais demande que des statistiques soient fournies sur ce sujet.
7. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, s'inquiète de la faible mobilité du personnel entre les régions, notamment en Afrique et, dans une moindre mesure, en Europe. Son groupe regrette que, parmi les personnes engagées par le BIT, très peu proviennent du monde de l'entreprise. En outre, en dehors d'ACT/EMP, il y a très peu de fonctionnaires qui émanent des organisations d'employeurs; cette situation empêche les employeurs de contribuer pleinement aux activités du BIT.
8. La représentante du gouvernement du Royaume-Uni, s'exprimant au nom du groupe des PIEM, rappelle qu'en novembre 2008 ce dernier a demandé un complément d'information sur les postes qui étaient restés vacants, sur ceux qui l'étaient restés pendant plus de six mois, ainsi qu'une ventilation du personnel entre le siège et les bureaux extérieurs au cours

¹ Document GB.304/PFA/13.

des dix dernières années, et des informations sur l'utilisation des ressources libérées du fait que certains postes ne sont pas pourvus. En novembre 2009, la commission sera invitée à examiner la stratégie révisée pour 2010-2015. En 2007, le Bureau a promis de fournir un document prospectif pouvant éclairer la discussion de cette stratégie et comprenant notamment une étude de l'impact de l'initiative des Nations Unies sur l'harmonisation des modes de fonctionnement en matière de ressources humaines. Or ni ces informations ni le document n'ont été fournis. L'oratrice souligne qu'il est nécessaire d'accorder suffisamment d'attention à la planification du renouvellement des effectifs, d'autant qu'un grand nombre de départs à la retraite devraient se produire au cours des prochaines années, et elle indique que le Bureau devrait veiller à ce que les questions relatives aux ressources humaines soient prises en compte dans le système de gestion des risques. Le groupe des PIEM souhaite que, lors de la préparation de la stratégie révisée, des consultations tripartites soient engagées. Elle demande instamment à tous les mandants et aux responsables de travailler de concert avec le Département du développement des ressources humaines à cet effet, et déclare que le groupe des PIEM est disposé à prêter son concours.

9. Le représentant du gouvernement de la République de Corée, s'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), se félicite de l'augmentation des effectifs dans la catégorie des services organiques et des catégories supérieures. Pour le GASPAC, si l'on veut renforcer la capacité de l'OIT d'aider ses mandants, la plus haute priorité doit être accordée au renforcement des compétences du personnel du BIT. Bien que les dépenses afférentes au personnel absorbent une forte proportion du budget, l'orateur demande que les efforts soient poursuivis pour compenser la nécessité d'accroître les compétences du personnel en améliorant l'efficacité de la gestion des ressources humaines, en poursuivant la restructuration des grades et en augmentant la proportion relative des membres de la catégorie des services organiques.
10. L'orateur juge préoccupant le déséquilibre persistant dans la répartition du personnel qualifié et expérimenté entre les régions. D'après le document dont est saisie la commission, la région d'Asie et du Pacifique demeure sous-représentée, et son groupe considère que le Bureau a laissé passer l'occasion de remédier à cette situation en ne recrutant du personnel qu'à partir de 15 pour cent des régions sous-représentées. Le GASPAC incite vivement le Bureau à prendre des mesures pour remédier à cette situation dans les plus brefs délais.
11. En ce qui concerne la parité entre les sexes, le GASPAC félicite le Bureau des résultats qu'il a obtenus, mais signale que le nombre de femmes au niveau P-5 demeure en deçà de la cible fixée. Le Bureau devrait poursuivre ses efforts pour augmenter la proportion de femmes à tous les niveaux. Le groupe note que le nombre de recrutements en 2008 au niveau des catégories des services organiques dépasse celui de l'année précédente. Le GASPAC considère que le nouveau Système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS) élargira vraisemblablement les possibilités ouvertes aux candidats externes, en particulier ceux originaires de pays sous-représentés, grâce à des procédures de recrutement plus globales et transparentes. Le groupe demande au Bureau de fournir des informations détaillées sur le RAPS et de donner un préavis avant le lancement de chacun des exercices entrepris dans le cadre de ce système.
12. Le représentant du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela est satisfait des informations fournies par le Bureau dans le document dont est saisie la commission, mais juge préoccupant le déséquilibre dans la répartition géographique du personnel. Il note que 47 pour cent du personnel non linguistique recruté est originaire de seulement dix pays. Ce pourcentage augmente si l'on inclut le personnel linguistique. Le nombre de pays non représentés (63) est très élevé, alors que la moitié du personnel du Bureau est originaire de 16 pays surreprésentés, dont cinq des dix pays mentionnés.

13. La représentante du gouvernement de l'Inde insiste sur la nécessité de veiller à ce que tous les Etats Membres soient représentés parmi les effectifs du Bureau. Elle demande que des campagnes de recrutement soient spécialement ciblées sur les pays non représentés et sous-représentés. L'oratrice regrette qu'aucun ressortissant indien n'occupe une position élevée à l'heure actuelle. Elle invite aussi instamment le Bureau à poursuivre ses efforts pour atteindre la parité entre les sexes.
14. Le représentant du gouvernement du Japon souscrit aux déclarations du groupe des PIEM et du GASPAC et souligne l'importance qu'il convient d'attacher aux exercices de reclassement afin de réduire les dépenses de personnel. Il invite le Bureau à redoubler d'efforts dans ce domaine. L'orateur demande que davantage de données statistiques soient fournies sur la situation concernant le personnel des services généraux. Il note que, bien que la région d'Asie et du Pacifique soit sous-représentée, seul un recrutement non linguistique a été effectué dans cette région en 2008. Il note également l'augmentation des effectifs affectés à la coopération technique dans les bureaux extérieurs et encourage le Bureau à poursuivre ses efforts dans ce sens. Il lui demande aussi de procéder à de larges consultations lors de l'élaboration de la stratégie révisée avant de la soumettre à la commission lors de la session de novembre 2009.
15. Le représentant du gouvernement de l'Egypte souscrit aux commentaires des orateurs précédents concernant le déséquilibre dans la représentation des différents pays et demande instamment au BIT d'y remédier dès que possible.
16. Le représentant du gouvernement de la Jordanie note que de nombreux Etats arabes ne sont pas représentés et demande au Bureau de prendre des mesures dans les plus brefs délais. Il indique par ailleurs que le groupe arabe a accepté que le BIT puisse recruter des ressortissants arabes pour remplir des quotas correspondant à des pays de la région non représentés.
17. La représentante du Directeur général (M^{me} Strachan) remercie la commission pour ses commentaires, questions et suggestions. En réponse à la question concernant les postes vacants, elle fait savoir qu'ils sont actuellement au nombre de 28 dans la catégorie des services organiques – 18 au siège, et 10 dans les régions. Ces vacances de postes sont actuellement publiées dans le cadre du premier exercice RAPS de 2009 et de son addendum. Sur ces 28 postes, sept existent depuis plus de six mois. Il n'est malheureusement pas possible de fournir des statistiques sur le personnel de la catégorie des services généraux, le recrutement du personnel local de cette catégorie étant décentralisé dans les bureaux extérieurs. Depuis la mise en place du système RAPS, le Bureau a gagné en efficacité dans ses activités de gestion des départs planifiés. Les durées de vacance sont en diminution et le Bureau fait appel à des mesures temporaires pour répondre aux impératifs du moment. Des progrès considérables ont été obtenus par rapport aux années précédentes.
18. En ce qui concerne l'expérience du monde de l'entreprise, le Bureau reconnaît qu'elle contribue à enrichir sa base de connaissances. L'oratrice ajoute que le Bureau inclut les organisations d'employeurs et de travailleurs dans sa base de données servant à la prospection. S'agissant des mesures visant à recruter des personnes ressortissantes de pays non représentés ou sous-représentés, le Bureau demeure attaché à cet important objectif. Il convient toutefois de garder à l'esprit que le processus compétitif repose avant tout sur les compétences, la nationalité étant une considération secondaire. Le Bureau s'efforce d'élargir le cercle des candidats, notamment en ciblant des régions et des nationalités sous-représentées par différents moyens, y compris en faisant traduire les avis de vacance de postes dans d'autres langues et en faisant appel aux médias nationaux, régionaux et internationaux. Le Bureau continue aussi de s'entretenir individuellement avec les représentants gouvernementaux pour collaborer à la recherche d'autres voies possibles.

19. En ce qui concerne le nombre de personnes handicapées au service du Bureau, l'oratrice indique qu'il est difficile de l'établir en raison de la confidentialité des données. Elle appelle l'attention sur deux mesures prises actuellement par le Bureau pour favoriser le recrutement des personnes handicapées ou pour pourvoir aux besoins des personnes ayant développé un handicap en cours de carrière: l'installation d'un ascenseur pour personnes handicapées partant du parking en sous-sol; et la création d'un «fonds raisonnable pour l'adaptation». Une provision – bien que modeste – a été prévue pour ce fonds qui a été inclus dans les Propositions de programme et de budget pour 2010-11. Ce fonds sera à la disposition des gestionnaires du siège comme des bureaux extérieurs.
20. Il n'a pas été possible de donner un aperçu de la stratégie en matière de ressources humaines à la présente session de la Commission PFA avant sa soumission à la session de novembre 2009, car le Bureau a dû opérer des choix dans l'allocation de ses ressources limitées. La priorité a été accordée à la mise en œuvre de la stratégie actuelle, de même qu'à la fourniture de contributions à des documents pour lesquels il existait des engagements de longue date. Les autres documents présentés à la commission, le cadre stratégique et les propositions de programme et de budget, par exemple, montrent toutefois clairement quels sont les domaines qui devront être inclus dans la stratégie révisée.
21. En ce qui concerne le rajeunissement des effectifs, 20 pour cent des personnes nouvellement recrutées l'année dernière avaient moins de 35 ans. Ceci devrait contribuer à accroître la représentation des jeunes, puisqu'ils ne comptent actuellement que pour 6,8 pour cent du personnel. Il importe toutefois de maintenir un certain équilibre dans le recrutement et de continuer à recruter plus de personnel expérimenté pouvant apporter immédiatement des services de haut niveau aux mandants. En ce qui concerne la nécessité pour le personnel de servir dans des régions autres que celles dont ils sont ressortissants, l'oratrice réaffirme que le Bureau encourage une telle interaction. Elle en veut pour preuve la cible de la stratégie actuelle en matière de ressources humaines tendant à ce que 33 pour cent au moins du personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures serve dans une région autre que sa région d'origine. Cette cible a été atteinte et pourrait être revue dans la nouvelle stratégie.
22. Répondant aux autres points soulevés, M^{me} Strachan confirme que les questions de personnel sont incluses dans la gestion des risques. Concernant la sécurité de l'emploi du personnel financé par des ressources extrabudgétaires, la question est à l'étude dans le cadre de la révision de la politique en matière de contrats. Conséquence d'un budget à croissance zéro, il n'a pas été possible de créer de postes supplémentaires financés par le budget ordinaire permettant d'accueillir des fonctionnaires dont les services sont financés par des ressources extrabudgétaires sur une longue durée; ces personnes peuvent toutefois être intégrées par le processus d'un concours dans le cadre du budget ordinaire.
23. La commission prend note du document.

III. Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (Quatorzième question à l'ordre du jour)

24. La commission était saisie d'un document ² sur les décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale.
25. M. Trotman appelle l'attention sur le paragraphe 7 du document relatif aux indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge. Il fait remarquer que ces mesures auraient un impact négatif sur le personnel de certains lieux d'affectation. Il constate également que certaines organisations du système commun des Nations Unies n'appliquent pas encore les dispositions relatives aux montants révisés à leur personnel. Le groupe des travailleurs soutient le point appelant une décision.
26. M. Julien, estimant que les décisions ont déjà été acceptées par anticipation par le Conseil d'administration à sa dernière session, soutient le point appelant une décision.
27. *La commission recommande au Conseil d'administration de prendre note des initiatives prises par le Directeur général pour donner effet aux mesures adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies.*

IV. Questions relatives aux pensions (Quinzième question à l'ordre du jour)

a) Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

28. La commission était saisie de deux documents ³ sur les questions relatives aux pensions pour information.
29. M. Julien déclare que son groupe a déjà eu un rapport sur la situation par l'intermédiaire de son représentant au Comité des pensions et prend note des deux documents. Préoccupé par les conséquences de la crise financière, il souhaite savoir si les personnes qui prendront leur retraite dans les mois à venir en subiront les effets.
30. La directrice du Département du développement des ressources humaines fait savoir que la Caisse n'a pas été touchée par la crise. Il y a eu une baisse de la valeur de réalisation de ses avoirs, mais ses gestionnaires estiment qu'il n'y a pas lieu d'être inquiet dans l'immédiat, car les obligations à court terme peuvent être honorées sans avoir à vendre d'actions, d'obligations ou d'actifs immobiliers. A long terme, et si la crise financière ne se prolonge pas, aucun problème particulier n'est à craindre grâce à la politique prudente d'investissements de la Caisse.
31. La commission prend note des informations fournies.

² Document GB.304/PFA/14.

³ Documents GB.304/PFA/15/1 et GB.304/PFA/15/2.

b) Rapport du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux

32. La commission prend note des informations fournies.

V. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT
(Seizième question à l'ordre du jour)

a) Composition du Tribunal

33. La commission était saisie d'un document ⁴ relatif à la composition du Tribunal administratif de l'OIT, proposant le renouvellement du mandat de MM. Ba et Barbagallo et de M^{me} Hansen.

34. *La commission, par le projet de résolution ci-après, recommande au Conseil d'administration de proposer à la Conférence internationale du Travail, lors de sa 98^e session, de renouveler le mandat de MM. Ba et Barbagallo et de M^{me} Hansen pour une période de trois ans.*

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, conformément à l'article III du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail,

de renouveler le mandat de M. Seydou Ba (Sénégal), de M. Giuseppe Barbagallo (Italie) et de M^{me} Dolores M. Hansen (Canada) pour une durée de trois ans.

b) Statut du Tribunal

35. La commission était saisie pour information d'un document ⁵ indiquant que l'examen de cette question est reporté à la 306^e session (novembre 2009) du Conseil d'administration.

36. La commission prend note de cette information.

Genève, le 17 mars 2009.

Points appelant une décision: paragraphe 27;
paragraphe 34.

⁴ Document GB.304/PFA/16/1.

⁵ Document GB/304/PFA/16/2.

Annexe

Déclaration du président du Comité du Syndicat du personnel à la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration du BIT (304^e session – mars 2009)

Monsieur le président, Messieurs les vice-présidents travailleur et employeur, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration, Monsieur le Directeur général, ainsi que toutes les personnes rassemblées ici aujourd'hui ou qui suivent les débats sur l'Internet.

Dans ses remarques préliminaires à l'examen des propositions de programme et de budget, le Directeur général a beaucoup parlé de la crise financière. Le personnel du BIT est pleinement conscient de la nécessité de réorienter et de recentrer nos travaux pour répondre à la crise, car nous sommes nombreux à rechercher des solutions équitables et inscrites dans la durée.

Dans ses remarques, le Directeur général a également appelé les partenaires sociaux à participer activement à la recherche de solutions viables. Il a insisté sur le rôle clé du dialogue social en temps de crise.

En tant que président du Comité du Syndicat du personnel, je ne peux que me féliciter de ces propos, et j'espère que cette participation active à la recherche de solutions s'applique aussi à l'OIT.

Toutefois, en période de changement et de crise, l'information, la concertation et la négociation deviennent encore plus indispensables. Pour répondre à la crise financière – mais aussi pour mieux servir les mandants –, nous sommes pleinement ouverts au changement.

Mais pas à n'importe quel prix. La crise actuelle et les changements qu'elle nous impose en tant que pays ou en tant qu'organisation ne justifient pas une réaction précipitée. Et la négociation ou la concertation avec les représentants des travailleurs est encore *plus* importante pour assurer l'équilibre entre la souplesse requise par le Bureau et les préoccupations, les intérêts et les droits du personnel.

Naturellement, il faudrait sans doute faire bouger les choses plus rapidement, et le Syndicat s'est déjà engagé devant le Directeur général et le Bureau dans son ensemble à se mobiliser rapidement et à consacrer pleinement ses ressources à la recherche de solutions. Nous préférons de loin utiliser constructivement notre énergie et nos modestes moyens pour répondre au plus tôt aux préoccupations du personnel plutôt que de les épuiser dans un conflit portant sur des changements déjà décidés.

A cet égard, le Syndicat ne doit donc pas être considéré comme un obstacle, mais comme un partenaire dynamique dans la recherche de solutions aux problèmes du personnel.

Je sais que nombre d'entre vous sont conscients des difficultés soulevées par les propositions d'amendement au Statut du personnel qui figurent à l'ordre du jour de la commission PFA au cours de la présente session.

Ces amendements ont suscité de vives préoccupations parmi les membres du personnel, qui ont prié le syndicat de faire résolument le nécessaire pour saisir l'Administration de cette question, et de faire appel à vous, les membres du Conseil d'administration, pour trouver une solution.

Il a fallu au Syndicat un certain temps pour répondre à cette demande. Nous n'en sommes pas arrivés à devoir convoquer dans l'urgence une assemblée générale

extraordinaire. De fait, des initiatives ont été prises en vue d'engager des négociations sur cet article, conformément à l'engagement pris par le Syndicat et l'Administration en 2000, lors de la signature de l'accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs.

Les propositions initiales ayant été développées sans avoir fait l'objet d'une négociation, et sans qu'un dialogue de fond ait été engagé, tant sur les propositions du Bureau que sur les contre-propositions du syndicat, ce dernier s'est trouvé dans l'impossibilité de jouer son rôle – son rôle statutaire – qui est de défendre les droits et les intérêts des membres du personnel.

Cela dit, je juge très encourageantes les récentes initiatives des deux parties. Suite à une série d'entretiens informels et, dans certains cas, particulièrement fructueux entre les responsables du Syndicat et les représentants de l'Administration, il semble que l'on soit désormais dans une situation plus propice à la recherche d'une solution.

Le Syndicat se félicite des ouvertures qui ont été réalisées et de la souplesse dont ont fait preuve les membres du Conseil d'administration en permettant aux deux parties d'engager des discussions. La question est certes complexe, et il reste encore bien du chemin à parcourir avant de parvenir à un accord, mais nous espérons pouvoir vous présenter prochainement une nouvelle proposition.

Il va probablement sans dire que cette question est suivie de très près par les membres du personnel dans le monde entier. Le personnel attend beaucoup de nous – tant du Syndicat que du Bureau. Dans un souci de transparence, nous avons régulièrement tenu le personnel au courant de l'évolution de la situation.

Outre cette problématique bien précise, le syndicat souhaiterait également soulever quelques questions concernant le réexamen de la structure extérieure de l'OIT. Je vais délibérément limiter mon propos à trois thèmes: la sécurité de l'emploi, les situations d'emplois précaires et, comme je l'ai indiqué précédemment, la mobilité. Permettez-moi d'aborder brièvement chacun de ces points.

Dès que les consultants ont commencé leur travail, en 2007, le Syndicat a fait savoir que la protection de la sécurité de l'emploi serait pour lui la question prioritaire, eu égard au réexamen de la structure extérieure de l'Organisation. Nous nous félicitons d'apprendre de l'Administration que tout sera fait pour que les pertes d'emploi potentielles «soient aussi proches que possible de zéro». Les propositions concernant la possibilité d'une reconversion ou d'une réaffectation, en particulier pour les membres du personnel qui risqueraient sinon de devoir quitter l'Organisation, sont à cet égard primordiales.

Le Syndicat a également demandé des informations – notamment des estimations précises et, si possible, des projections – sur l'incidence du réexamen de la structure extérieure sur le plan social et sur le plan humain. Il est satisfaisant de savoir que ce qui est visé ait une incidence «proche de zéro» sur le personnel, mais ce dernier tient beaucoup à savoir ce que recouvre précisément cette formule.

Etant donné la rapide expansion du programme de coopération technique du Bureau et l'utilisation de plus en plus fréquente – parfois à mauvais escient – des contrats de coopération technique au sein du Bureau – contrats qui comportent de sérieuses restrictions pour le statut et la carrière de leurs titulaires – il est nécessaire d'apporter à cette question du réexamen de la structure extérieure une attention toute particulière. Nous avons formulé, de manière officielle mais aussi de façon informelle, un certain nombre de suggestions visant à assurer une égalité de traitement entre les membres du personnel qui relèvent du budget ordinaire et ceux qui peuvent être amenés à travailler pour le Bureau dans le cadre de contrats de coopération technique de cinq, dix ou quinze ans.

La proposition concernant l'augmentation du nombre de coordonnateurs nationaux constitue également un motif de préoccupation. Les coordonnateurs nationaux ont un statut unique au sein du Bureau et, pour autant que je sache, sans équivalent dans le système

commun des Nations Unies. Les fonctionnaires en question sont titulaires de contrats d'emploi avec l'OIT mais n'en sont pas moins exonérés d'une grande partie des dispositions du Statut du personnel.

Il est précisé dans le document que la création et la suppression des postes de coordonnateurs nationaux seront dictées par les besoins des programmes et l'état des ressources financières. Cependant, comme nous l'avons déjà indiqué et comme nous le répétons une fois encore, il est impératif, avant d'envisager une augmentation de ce type de contrats – qui, de notre point de vue, ne parviennent pas à établir un équilibre satisfaisant entre la flexibilité et l'indispensable sécurité de l'emploi – de procéder à un examen des règles qui régissent les conditions de service des coordonnateurs nationaux.

Il convient également d'examiner la question du réexamen des attributions des fonctionnaires des services généraux et des fonctionnaires nationaux sur le terrain, afin de s'assurer que leur grade correspond au travail effectivement accompli.

En ce qui concerne la mobilité, l'Administration a à plusieurs reprises souligné le lien entre les propositions d'amendements à l'article 4.2 du Statut du personnel et le réexamen de la structure extérieure. Sur ce point, notre accord est total. Je vais peut-être répéter ces derniers mots, afin que vous puissiez constater que nous ne sommes pas systématiquement en désaccord avec l'Administration.

Je vais terminer par un propos différent, dont je suppose qu'il rencontrera également l'approbation de l'Administration. Nous ne sommes pas ici en tant que cogestionnaires. Nous reconnaissons pleinement que là n'est pas notre rôle – et nous ne souhaiterions pas d'ailleurs que ce le soit.

Cependant, dans une époque où l'évolution s'accélère, dans une période de crise, nous estimons que tout examen de questions relatives aux termes et conditions de travail ne peut que bénéficier au plus haut point de la participation des représentants du personnel, et cela dès les premières phases du processus. C'est vraisemblablement la raison pour laquelle le rôle de défense des intérêts du personnel qui incombe au Syndicat du personnel est consacré par le Statut du personnel lui-même.

Une fois encore, nous espérons que le dialogue qui vient de s'ouvrir avec l'Administration va ouvrir des voies qui permettront non seulement de trouver une issue au différend actuel, mais, en cas de réussite, de rétablir la confiance dans le système général de dialogue au sein du Bureau.

Merci.