



Conseil d'administration

312^e session, Genève, novembre 2011

GB.312/PFA/PR

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

Avertissement: Ce document est un projet, qui peut comporter des omissions ou des erreurs et n'est rendu public qu'à des fins de vérification et de rectification. Les mentions contenues dans ce document provisoire n'engagent pas les personnes dont les propos sont rapportés. La responsabilité du BIT ne saurait être engagée à raison des éventuelles erreurs et omissions entachant ce document, ou de l'utilisation qui pourrait en être faite par des tiers.

RAPPORT PROVISOIRE

Section du programme, du budget et de l'administration

Table des matières

	Page
Segment du programme, du budget et de l'administration.....	1
Première question à l'ordre du jour Programme et budget pour 2010-11: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement	1
Deuxième question à l'ordre du jour Utilisation du Compte de programmes spéciaux.....	2
Quatrième question à l'ordre du jour Budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2012-13	5
Cinquième question à l'ordre du jour Questions relatives au bâtiment: Rapport sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège	8
Sixième question à l'ordre du jour Questions relatives aux technologies de l'information et de la communication	10
Septième question à l'ordre du jour Autres questions financières	13
Segment relatif aux audits et au contrôle	17
Huitième question à l'ordre du jour Rapport d'évaluation annuel 2010-11	17

Neuvième question à l'ordre du jour Discussions sur les évaluations de haut niveau (évaluation des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent).....	20
Dixième question à l'ordre du jour Examen du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI).....	22
Onzième question à l'ordre du jour Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI): Rapports du CCI.....	25
Segment des questions de personnel	27
Douzième question à l'ordre du jour Déclaration du représentant du personnel	27
Treizième question à l'ordre du jour Rapport de la Commission de la fonction publique internationale	27
Quatorzième question à l'ordre du jour Amendements au Statut du personnel	28
Annexe	
Déclaration du représentant du Syndicat du personnel à la Section du programme, du budget et de l'administration.....	31

1. La Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration s'est réunie les 10 et 11 novembre 2011. Elle était présidée par le Président du Conseil d'administration, M. Vines. M. Julien et M^{me} Sundnes étaient les porte-parole des employeurs et des travailleurs, respectivement.
2. La commission approuve l'ordre indiqué pour la discussion, tel que proposé dans le document GB.312/PFA/TOB(Rev.).

Segment du programme, du budget et de l'administration

Première question à l'ordre du jour

Programme et budget pour 2010-11: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement

3. Le Conseil d'administration était saisi de deux documents ¹ concernant le Compte du budget ordinaire et le Fonds de roulement au 31 octobre 2011.
4. Un représentant du Directeur général indique que, depuis le 1^{er} novembre 2011, des contributions pour l'année 2011 et des années antérieures ont été reçues de trois Etats Membres à hauteur de 18 666 539 francs suisses, comme suit:

Etats Membres	Contribution reçue pour 2011	Arriérés de contributions reçus	Total des contributions reçues en francs suisses
Etats-Unis	17 000 000	–	17 000 000
Israël	1 330 000	–	1 330 000
Ukraine	336 539	–	336 539
Total	18 666 539	–	18 666 539

5. En comptant les contributions reçues entre le 1^{er} et le 10 novembre 2011, le total des contributions reçues en 2011 s'est élevé à 307 981 179 francs suisses. Sur ce montant, 273 923 723 francs suisses représentent les contributions pour 2011, et 34 057 456 francs suisses des arriérés de contributions.
6. Le solde total au 10 novembre 2011 s'élève donc à 163 290 036 francs suisses.
7. Le porte-parole des employeurs estime ce document utile car il donne au Conseil des informations sur la situation financière de l'OIT. Les chiffres qu'il présente traduisent à la fois un intérêt soutenu pour l'Organisation et les difficultés rencontrées par certains pays pour s'acquitter de leurs obligations financières, du fait notamment de la hausse du franc suisse.
8. L'orateur se félicite que le nombre de pays ayant perdu le droit de vote ait baissé et appuie le point appelant une décision.

¹ Documents GB.312/PFA/1(Rev.) et GB.312/PFA/1(Add.).

9. La porte-parole des travailleurs remercie les gouvernements qui ont acquitté leurs contributions et encourage les autres à payer leurs arriérés.

Décision du Conseil d'administration:

10. *Le Conseil d'administration délègue son autorité en vertu de l'article 16 du Règlement financier en demandant au Directeur général de soumettre pour approbation au Président du Conseil d'administration, avant la clôture des comptes biennaux, des propositions concernant les virements qui s'avèreraient nécessaires dans le cadre du budget des dépenses de 2010-11, sous réserve de la confirmation de cette approbation par le Conseil d'administration à sa 313^e session (mars 2012).*

(Document GB.312/PFA/1(Rev.), paragraphe 11.)

Deuxième question à l'ordre du jour

Utilisation du Compte de programmes spéciaux

11. Le Conseil d'administration était saisi d'un document ² présentant des propositions visant à utiliser le solde de 4,2 millions de dollars des Etats-Unis du Compte de programmes spéciaux pour financer des activités hautement prioritaires.
12. La porte-parole des travailleurs exprime son soutien en faveur de la proposition sur la sécurité sociale. Le BIT devrait aider au moins cinq pays désireux d'établir des socles de protection sociale. Les travaux menés dans les pays devraient associer les trois mandants, en particulier les syndicats, et l'OIT devrait jouer un rôle de chef de file dans les activités interinstitutionnelles, compte tenu de son mandat dans le domaine normatif et des valeurs de dialogue social qu'elle représente. Ces travaux devraient aussi contribuer à la création de synergies avec la discussion que la Conférence de 2012 consacrera au socle de protection sociale et, éventuellement, à l'adoption d'une recommandation sur cette question. L'intervenante soutient également la proposition sur la croissance de la productivité, les salaires et la négociation collective, et dit regretter que cette question soit la moins bien financée malgré le fait qu'elle couvre des aspects qui sont déterminants pour la stabilité sociale de toutes les régions. Elle appelle à une augmentation des ressources en faveur de cette proposition au motif que la négociation collective, bien qu'elle soit reconnue comme un objectif fondamental de l'OIT et réaffirmée dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale, n'attire pas de moyens de financement de la part de la communauté des donateurs et, en tant que résultat attendu des PPTD, ne dispose même pas de ressources minimales. L'oratrice fait aussi remarquer que les salaires ne devraient pas être fonction uniquement de la productivité, car d'autres facteurs entrent en jeu.
13. L'oratrice se dit préoccupée par la proposition sur le travail décent pour les jeunes. Etant donné le niveau élevé de sous-emploi chez les jeunes de nombreux pays, il faut s'efforcer davantage de faire porter les activités sur les mesures en faveur de l'offre et de la demande, ainsi que sur les micro et macro-interventions compatibles avec le cadre défini par le débat consacré à cette question lors de la Conférence de 2005, par le Pacte mondial pour l'emploi et par l'Agenda global pour l'emploi. La plupart des consultations techniques proposées sont exclusivement centrées sur l'offre (compétences, formation professionnelle, esprit d'entreprise chez les jeunes) mais cela ne suffit pas à traiter le problème du chômage

² Document GB.312/PFA/2.

des jeunes, et ces consultations risquent de préempter le débat à la Conférence de 2012. Par ailleurs, il faudrait qu'il soit question de la qualité de l'emploi des jeunes et qu'il soit fait référence à une approche fondée sur les droits. En 2005, une série de normes internationales du travail a été identifiée qui concerne le travail et les jeunes. Le soulèvement dans de nombreux pays arabes et le message de la jeunesse de ces sociétés plaident en faveur non seulement de l'emploi, mais aussi des droits, de la liberté et de la démocratie. L'intervenante indique qu'un accord sur cette proposition passe nécessairement par une consultation du secrétariat du groupe des travailleurs et d'ACTRAV sur la manière dont cette proposition serait présentée, sur les critères et sur la participation des travailleurs. Elle appelle de ses vœux une augmentation des ressources allouées à la proposition sur la négociation collective et les salaires, et approuve le reste des propositions.

14. Le porte-parole des employeurs estime que ce document pose un certain nombre de problèmes. Premièrement, il est parvenu tardivement à la connaissance des mandants et sans que les consultations préalables aient eu lieu. Deuxièmement, l'utilisation de ce compte pose un problème de principe; en effet, l'article 11, paragraphe 9, du Règlement financier fixe un certain nombre de conditions pour l'utilisation du Compte de programmes spéciaux, conditions qui manifestement ne sont pas remplies dans le cas présent. Les activités proposées auront un coût financier ultérieur que les employeurs souhaiteraient connaître. Troisièmement, les propositions figurant dans le document ne répondent pas aux priorités des employeurs. Ceux-ci sont réservés en ce qui concerne particulièrement l'adoption de modèles et le contenu de la proposition sur l'emploi des jeunes, alors qu'il n'y a aucune proposition en rapport avec la question des entreprises durables ou la création d'entreprises. Le compte ne devrait-il pas servir, si nécessaire, à financer des travaux concernant le bâtiment?
15. Les employeurs souhaiteraient des consultations approfondies sur la mise en œuvre des propositions figurant dans le document et font part de leurs réserves.
16. Le Groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), par la voix d'une représentante gouvernementale du Royaume-Uni, indique que les PIEM n'ont aucune objection à l'égard des propositions spécifiques, mais qu'ils sont quelque peu préoccupés par la manière dont celles-ci ont été présentées pour décision. Le groupe souligne les quatre points suivants: i) aucune information n'est fournie sur les critères adoptés pour choisir, de préférence à d'autres, les propositions présentées, même si le document se réfère aux orientations reçues du Conseil d'administration et de la Conférence et aux attentes du G20; ii) il aurait été utile de savoir si d'autres propositions ont été étudiées mais pas retenues, et de connaître l'ordre de classement des différentes options; iii) chaque option aurait dû être appuyée par un plan, un budget, une répartition des effectifs et des preuves de la valeur reçue en contrepartie de l'argent dépensé; et iv) des consultations informelles sur les propositions devraient être menées avant le Conseil d'administration. L'oratrice demande que les futures propositions sur le Compte de programmes spéciaux soient formulées sur la base des critères suivants. Elles doivent: i) être présentées de manière suffisamment transparente, claire et détaillée pour permettre au Conseil d'administration de prendre des décisions éclairées; ii) inclure une ventilation budgétaire et des preuves de la valeur reçue en contrepartie de l'argent dépensé; iii) contenir des détails sur l'ordre de classement des projets en fonction des critères de sélection; et iv) prévoir un mécanisme permettant aux gouvernements de présenter pour examen des propositions supplémentaires, vu que les propositions précédemment présentées par des gouvernements pour utiliser les fonds disponibles sur le Compte de programmes spéciaux au profit de travaux sur le bâtiment du BIT ont été rejetées sans explications. Le Bureau est prié de se préparer à un débat sur un mécanisme plus intégrateur et transparent permettant de sélectionner des propositions relatives au Compte de programmes spéciaux, à la session de

mars 2012 du Conseil d'administration, faute de quoi les PIEM auront du mal à l'avenir à donner leur accord à ce genre de propositions.

17. Le groupe de l'Afrique, par la voix d'un représentant gouvernemental du Zimbabwe, accueille les propositions avec satisfaction et soutient le point soumis pour décision. Le groupe souligne l'impératif de travail décent pour les jeunes, formulé dans la proposition, élément qu'il estime conforme aux conclusions de la douzième Réunion régionale africaine. Le Bureau devrait continuer à intensifier son action dans ce domaine dans le cadre des travaux préparatoires de la discussion de la Conférence de 2012 et en vue d'améliorer la prestation de services dans ce domaine.
18. Un représentant du gouvernement de l'Inde appuie les propositions du Bureau. Il se félicite que l'on mette l'accent sur la coordination interinstitutions pour établir des socles de protection sociale dans le contexte plus large du cadre d'ensemble des politiques économiques et sociales au niveau national. Il convient d'instaurer, au plan national, une collaboration entre les instituts de statistique et les organismes d'inspection du travail pour recueillir des données de base. L'orateur prend acte de la proposition sur la plate-forme de partage des connaissances pour un développement des compétences, évoquant la valeur des partenariats public-privé pour améliorer la formation professionnelle et les possibilités d'acquérir des compétences. L'orateur se réfère à diverses initiatives lancées par l'Inde dans les domaines couverts par les propositions et demande que son pays soit admis à participer à l'atelier technique d'experts sur la création d'emplois et d'infrastructures et à l'exercice de validation sur la négociation salariale en rapport avec la productivité.
19. Un représentant gouvernemental de la Chine se dit favorable aux propositions tout en soulignant la nécessité d'utiliser les ressources avec rigueur, en particulier en période d'austérité mondiale. A cet égard, les propositions relatives à l'utilisation du Compte de programmes spéciaux devraient être plus spécifiques. Etant donné la nécessité de trouver des solutions de toute urgence pour relever le défi de l'emploi des jeunes, cette question devrait occuper une place plus importante dans l'utilisation de ce compte.
20. Un représentant du Directeur général centre son intervention sur trois points. Premièrement, la plupart des propositions présentées reflètent les domaines prioritaires identifiés dans les décisions relatives à la sécurité sociale, au travail domestique et à l'administration du travail adoptées par la Conférence en 2011. Les propositions complètent les activités figurant déjà dans le programme et budget pour 2012-13 en traitant de questions spécifiques pour lesquelles il n'était pas prévu de réserver des ressources. La proposition sur l'administration du travail constitue à cet égard un exemple typique. En effet, elle répond à la nécessité de disposer de données et d'indicateurs appropriés pour mesurer le niveau de performance des systèmes d'inspection du travail, suite à une décision prise par la Conférence. En revanche, la proposition sur l'emploi des jeunes est censée permettre au Bureau de consulter plus largement et de recueillir des idées nouvelles en prévision de la discussion à la session de 2012 de la Conférence. Deuxièmement, il est pris acte de la demande de consultations plus approfondies sur les propositions et leur mise en œuvre, et le Bureau y donnera suite lors d'un complément d'examen de ces questions. Troisièmement, le Bureau a examiné une série plus vaste de propositions concernant l'utilisation du Compte de programmes spéciaux, mais celles qui figurent dans le document sont les options privilégiées. En particulier, l'idée d'une utilisation du Compte de programmes spéciaux pour le Fonds de rénovation du bâtiment n'a pas été adoptée du fait que la quasi-totalité des fonds nécessaires au financement de la phase I de la rénovation du bâtiment est déjà disponible. Il a été suggéré, au cours de la discussion, d'associer étroitement le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs à la mise en œuvre des propositions relatives au Compte de programmes spéciaux, une idée que le Bureau accueille favorablement et entend concrétiser.

21. Le porte-parole des employeurs souligne que le Compte de programmes spéciaux n'a pas vocation à combler les brèches du budget régulier et il soutient la déclaration faite au nom des PIEM sur ce point. Il rappelle que cette question a déjà posé un certain nombre de difficultés au mois de mars 2011 et qu'il aurait donc été souhaitable que des consultations aient lieu avant l'élaboration du document. Il rappelle l'importance de mener des consultations conformément aux règles régissant le tripartisme dans l'Organisation.
22. L'orateur demande que ACT/EMP et ACTRAV soient impliqués dans la mise en œuvre des initiatives proposées et réitère les réserves de son groupe.

Décision du Conseil d'administration:

23. *Le Conseil d'administration autorise le Directeur général à utiliser les 4,2 millions de dollars E.-U. du Compte de programmes spéciaux, conformément aux propositions présentées dans le document de référence et résumées au paragraphe 4 de ce même document.*

(Document GB.312/PFA/2, paragraphe 32.)

Quatrième question à l'ordre du jour

Budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2012-13

24. Le Conseil d'administration était saisi de deux documents ³ sur les comptes extrabudgétaires.

a) Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail (CIS)

25. La porte-parole des travailleurs approuve sans réserve la révision de l'orientation générale et de la stratégie du CIS et se félicite de ce qu'il soit question de renforcer la base de connaissances de l'Organisation sur la sécurité et la santé au travail. Il faudrait renforcer les liens et les synergies entre les bases de données du CIS, de SafeWork et de TRAVAIL, afin de mettre en place un système homogène de collecte de données dans le domaine de la protection du travail. L'intervenante rappelle qu'elle est favorable à l'utilisation du support électronique pour les publications, mais fait observer que de nombreuses organisations de travailleurs n'ont pas accès aux documents électroniques. C'est la raison pour laquelle les travailleurs tiennent à ce que l'on continue de diffuser une version papier de toutes les publications.
26. L'intervenante recommande une évaluation de la collaboration antérieure, notamment de celle qui s'est poursuivie dans le cadre du réseau de centres nationaux, régionaux et de collaboration du CIS, afin de renforcer la coopération. Le groupe des travailleurs approuve le point appelant décision.
27. Le porte-parole des employeurs soutient le point appelant une décision mais formule deux observations. Premièrement, il rappelle l'attachement de son groupe aux activités du CIS qui fait un excellent travail. Les employeurs estiment important que le Centre puisse poursuivre ses activités et se demandent si les ressources tant humaines que financières

³ Documents GB.312/PFA/4/1 et GB.312/PFA/4/2.

sont disponibles à cet effet. Deuxièmement, concernant le paragraphe 10, l'orateur sollicite des précisions sur le rapprochement entre les bases de données du CIS et celles de TRAVAIL, et indique que son groupe ne serait pas favorable à leur fusion. Ces bases couvrent des domaines très différents et il est essentiel d'éviter toute confusion. Enfin, l'orateur rappelle que le Département de statistique a été chargé d'assurer la cohérence de la collecte des données au BIT. Les employeurs accorderont une attention particulière à cette question à la session de mars 2012, lors de l'examen du rapport d'exécution, car cet exercice de rationalisation ne leur semble pas être achevé.

28. Un représentant du Directeur général répond aux questions qui ont été soulevées par les groupes des employeurs et des travailleurs. Il confirme que toutes les publications resteront publiées en version papier et sous forme électronique et note que le CIS, dans le cadre de sa stratégie de renforcement, s'attache à obtenir de ses partenaires et collaborateurs une participation plus active, et vise notamment à accroître sa collaboration avec les spécialistes des bureaux extérieurs de l'OIT. L'orateur indique que le CIS se propose non pas de fusionner les bases de données, ce qui ne serait guère souhaitable, mais d'établir entre elles des synergies.

Décision du Conseil d'administration:

29. *Le Conseil d'administration approuve le budget des recettes et des dépenses proposé pour 2012-13 pour le compte extrabudgétaire du CIS, tel qu'il est exposé en détail dans l'annexe du document de référence.*

(Document GB.312/PFA/4/1, paragraphe 16.)

b) Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR)

30. Le porte-parole des employeurs remercie le CINTERFOR pour ses travaux, très prisés par les employeurs sud-américains. Il remercie également le gouvernement uruguayen pour le paiement de ses arriérés. Les employeurs ne peuvent qu'encourager le BIT à trouver d'autres ressources.
31. La porte-parole des travailleurs rappelle qu'il importe que la formation professionnelle fasse l'objet d'un travail d'intégration encore plus soutenu et qu'elle soit notamment reliée aux piliers stratégiques du travail décent. L'approche fondée sur les droits est à cet égard particulièrement précieuse, car elle permet à la liberté d'association et à la négociation collective d'être considérées comme des composantes à part entière de l'emploi décent et de la formation professionnelle. L'intervenante compte sur la mise au point, au cours de la prochaine période biennale, d'un programme destiné expressément à favoriser l'insertion dans les accords collectifs de clauses relatives à la formation professionnelle. Elle propose que les activités relatives à la promotion des nouvelles technologies soient débattues avec les syndicats.
32. Dans le domaine de la pérennité des entreprises, il conviendrait d'axer les efforts sur l'établissement d'un programme de formation professionnelle et d'amélioration du lieu de travail susceptible d'accroître la productivité des petites et moyennes entreprises (PME), sur la promotion du respect de la liberté syndicale et de la négociation collective, sur l'amélioration des salaires et des conditions de travail. Il faut continuer de faire le nécessaire pour renforcer la participation des associations de travailleurs dans les établissements de formation professionnelle. Il serait souhaitable de disposer d'une évaluation du rôle joué dans ces établissements par les partenaires sociaux, afin d'élaborer

le cas échéant une stratégie qui permettrait de renforcer leur participation. L'intervenante ajoute que la formation professionnelle des jeunes doit constituer un volet à part entière d'un cadre macroéconomique intégré qui place l'emploi décent et productif au cœur des politiques économiques et sociales. Il importe que les programmes prennent dûment en compte la question de l'égalité des sexes et offrent aux bénéficiaires des possibilités de perfectionnement tout au long de leur vie professionnelle. L'oratrice souhaite également que l'on mette l'accent sur le développement des qualifications et l'intégration régionale. Le dialogue bipartite et tripartite devrait améliorer les conditions de travail et la productivité, dans le cadre de la promotion de la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, de la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, de la recommandation (n° 57) sur la formation professionnelle, 1939, et de la recommandation (n° 88) sur la formation professionnelle (adultes), 1950.

33. L'emploi des jeunes et le développement de l'entreprises doivent être en adéquation avec la notion d'entreprise durable élaborée à la session de 2007 de la Conférence, notion qui met le plein emploi décent et productif au cœur des politiques économiques et sociales et qui prévoit un juste équilibre entre les mesures axées sur l'offre et les mesures axées sur la demande. L'intervenante salue l'effort fourni pour promouvoir les réseaux du CINTERFOR et rappelle qu'il est nécessaire que les représentants des travailleurs fassent partie de ces réseaux. Les travailleurs approuvent le point appelant une décision.
34. Un représentant du gouvernement du Brésil félicite le CINTERFOR pour son rôle dans la coopération Sud-Sud et triangulaire. Il encourage le CINTERFOR à développer encore ses activités en mettant l'accent sur les emplois verts et le développement des compétences. Il souscrit à la proposition concernant le programme et budget du CINTERFOR pour 2012-13 et approuve le point appelant une décision.
35. Une représentante du Directeur général indique que d'importants efforts ont été déployés pour soumettre la formation professionnelle et le développement des compétences à une stratégie de mise en cohérence encore plus rigoureuse, notamment en ce qui concerne le partage des connaissances, et que l'accent a été mis sur la participation des représentants des travailleurs et des employeurs. Elle ajoute que le Bureau s'attache à étendre son réseau d'établissements de formation et qu'il est en train de mettre au point des stratégies régionales.

Décision du Conseil d'administration:

36. ***Le Conseil d'administration approuve les prévisions de recettes et de dépenses du compte extrabudgétaire du CINTERFOR pour 2012-13, telles que présentées à l'annexe I du document de référence.***

(Document GB.312/PFA/4/2, paragraphe 13.)

Cinquième question à l'ordre du jour

Questions relatives au bâtiment: Rapport sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège

37. Le Conseil d'administration était saisi d'un document ⁴ sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège.
38. Un représentant du Directeur général fait savoir que, si la procédure d'appel d'offres des travaux a légèrement tardé, il ne devrait y avoir qu'un impact limité sur le calendrier d'exécution des travaux, tel qu'approuvé par le Conseil d'administration en novembre 2010.
39. Le diagnostic amiante est en cours et ses résultats devraient être disponibles pour la prochaine session du Conseil d'administration. L'appel d'offres pour le remplacement des 16 ascenseurs principaux vient juste d'être publié. La rédaction des spécifications techniques détaillées pour la rénovation des zones de cuisine sera terminée à la mi-décembre, et l'appel d'offres international correspondant au début de 2012. Les services de restauration et de cafétéria continueront à être assurés durant toute la période de rénovation. Les spécifications techniques de la construction d'un espace de bureaux provisoire (couramment appelé l'«annexe») sont prêtes et l'appel d'offres international sera bientôt publié.
40. Sur les conseils des experts, le Bureau a décidé d'organiser deux appels d'offres séparés pour les services d'un «pilote du projet» plutôt qu'un appel d'offres global. Le premier appel a déjà été lancé. La stratégie de communication concernant le projet est en cours de mise au point au Département de la communication.
41. La porte-parole du groupe des travailleurs se félicite du document du Bureau et des informations orales communiquées, mais se dit préoccupée par un certain nombre de questions. Son groupe estime que la préparation des spécifications techniques et l'évaluation des offres reçues ne devrait pas dépendre des mêmes consultants. Il estime aussi que des consultations avec le Syndicat du personnel sont essentielles, notamment en ce qui concerne les questions de sécurité et de santé au travail, et que le syndicat devrait être représenté dans le comité directeur du projet. En ce qui concerne le diagnostic amiante, il serait utile de présenter des informations régulières sur ses conclusions et pas uniquement par l'intermédiaire des documents du Conseil d'administration.
42. L'oratrice se demande comment le Bureau envisage d'accueillir la moitié du personnel dans un tiers du bâtiment, et ce qui se passera si la construction de l'annexe prend du retard. Elle souhaite avoir des informations sur l'équipe du projet qui, à sa connaissance, ne s'est pas encore réunie. Elle demande confirmation que tous les contrats du projet prévoient une clause précisant que les principes et droits fondamentaux au travail devront être respectés. Elle juge le registre des risques joint au document un peu vague et souhaite qu'il soit plus détaillé. En ce qui concerne les discussions avec les autorités suisses, elle souhaite avoir plus d'informations sur l'évolution de la situation. Elle demande également des documents complets sur les décisions antérieures concernant à la fois le bâtiment et les technologies de l'information, puisque le nouveau mode de fonctionnement du Conseil impose le partage d'un plus grand nombre d'informations avec ses membres.

⁴ Document GB.312/PFA/5(&Corr.).

43. Un membre employeur, s'exprimant au nom de son groupe, réaffirme la grande importance que ce dernier attache à cette question: premièrement, en raison de la responsabilité qu'est la sienne de trouver des solutions efficaces au problème en l'absence de financement spécifique et, deuxièmement, parce que le montant conséquent des ressources financières exigées pour les travaux peut mettre en péril d'autres responsabilités essentielles de l'OIT. Pour ces raisons, les employeurs se félicitent du document transmis mais estiment qu'il ne s'agit pas du type de document à présenter dans le cadre de la nouvelle méthodologie adoptée pour les sections du Conseil d'administration. Le document fournit quelques informations mais ne donne lieu à aucune orientation ou décision. L'orateur propose que l'on fasse appel aux moyens modernes de communication pour mieux transmettre des informations régulières sur le projet aux membres du Conseil d'administration entre les sessions.
44. Le Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), par la voix d'un représentant du gouvernement du Brésil, se félicite du document présenté mais espère que les futurs documents seront davantage centrés sur les décisions à prendre par le Conseil d'administration. Le groupe se demande si les travaux de rénovation auront un impact sur ceux du Conseil d'administration ou de la Conférence. S'agissant du remplacement des ascenseurs, il est difficile de comprendre pourquoi le Bureau a eu besoin d'un consultant externe pour évaluer les offres et superviser les travaux. L'orateur demande à connaître le nombre d'ascenseurs qui fonctionnent actuellement et pourquoi leur remplacement ne peut être fait dans des délais plus courts. En ce qui concerne la rénovation des zones des cuisines, l'orateur souhaite avoir des précisions sur leur état et demande si les frais de rénovation ne pourraient pas être imputés au fournisseur de services en place. Enfin, il souhaite avoir plus d'informations sur les discussions avec les autorités suisses concernant la vente de terrains censée financer la deuxième phase du projet.
45. Un représentant du gouvernement de la France remercie le Bureau pour le document qu'il considère comme important en raison des implications financières du projet, mais aussi des conséquences sur les conditions de travail et donc sur la qualité des services offerts par le Bureau. Il souhaite savoir comment le projet est coordonné avec d'autres institutions des Nations Unies basées à Genève et rappelle au Conseil d'administration que son gouvernement considère qu'il s'agit là de l'une des priorités du point de vue de l'affectation des ressources du Compte de programmes spéciaux.
46. Un représentant du Directeur général explique que l'unique responsabilité des consultants extérieurs qui assistent le Bureau dans l'évaluation des offres consiste à veiller à ce que celles-ci soient conformes aux spécifications. Ces derniers ne participent pas à l'évaluation commerciale des offres. L'équipe du projet, dans laquelle le Syndicat du personnel est représenté, s'est déjà réunie pour discuter du diagnostic amiante dans le cadre du Comité consultatif sur la santé et la sécurité au travail.
47. En ce qui concerne le taux d'occupation du bâtiment, l'orateur explique qu'il est effectivement possible d'installer la moitié du personnel dans un tiers du bâtiment en appliquant les règles existantes. Il confirme que tous les contrats du projet comportent les conditions générales des contrats du Bureau qui exigent le respect des principes et droits fondamentaux au travail. Il précise que le «pilote du projet» aidera le Bureau à mettre à jour et perfectionner le registre des risques. Les discussions avec le pays hôte ont progressé mais le Bureau n'a pas encore été en mesure de lever ses objections quant au projet du «Jardin des Nations».
48. Conformément à la suggestion des employeurs, le Bureau s'efforcera de tenir à la fois les membres du personnel et ceux du Conseil d'administration régulièrement au courant de la situation par Internet et par d'autres moyens modernes de communication. L'orateur prend

note de la suggestion de ne présenter les futurs documents relatifs au projet que pour information.

49. Durant la première phase du projet (2012-2015), les travaux du Conseil d'administration de la Conférence ne seront pas touchés par le projet. L'avis d'experts extérieurs est nécessaire pour la préparation des spécifications, l'évaluation des offres et la supervision du remplacement effectif des ascenseurs, car il s'agit d'une question hautement technique. Sept ascenseurs sont actuellement opérationnels de chaque côté du bâtiment. La rénovation des ascenseurs est actuellement organisée en plusieurs étapes pour assurer un niveau de service adéquat. Les sols des cuisines ont été endommagés par carbonatation. Il s'agit d'un problème structurel qui relève donc de la responsabilité de l'OIT et non pas du prestataire de services. L'orateur fait savoir qu'il rencontre régulièrement ses homologues des autres institutions des Nations Unies à Genève pour coordonner les activités, notamment l'Organisation mondiale de la santé et l'Office des Nations Unies à Genève, qui prévoient également de réaliser des travaux de rénovation.
50. La porte-parole du groupe des travailleurs déclare à nouveau que, s'il n'y a pas d'objection de la part des membres du Conseil d'administration, le Syndicat du personnel devrait être représenté au comité directeur du projet.
51. *Le Conseil d'administration prend note du document et invite le Bureau à tenir compte des commentaires formulés durant ses débats.*

Sixième question à l'ordre du jour

Questions relatives aux technologies de l'information et de la communication

a) Investissement dans les infrastructures informatiques: Point de situation

52. Le Conseil d'administration était saisi d'un document ⁵ faisant le point de la situation en ce qui concerne le projet de transformation de l'infrastructure informatique approuvé au titre du Compte de programmes spéciaux et du programme et budget pour 2012-13.
53. La porte-parole des travailleurs remercie le Bureau et indique que le document fournit la plupart des renseignements demandés par le groupe des travailleurs à la session de mars 2011 du Conseil d'administration. Elle note que les mandants de l'OIT ne pourront pas assurer la gouvernance nécessaire en matière informatique s'ils ne disposent pas d'informations plus détaillées sur les sous-projets en la matière et les répercussions de la rénovation du bâtiment. Elle demande également un complément d'information sur la mise en place du bureau de gestion du projet et les initiatives prévues en ce qui concerne l'infrastructure informatique, et elle souligne l'importance de la consultation du Syndicat du personnel.
54. Une membre employeuse regrette le caractère trop peu détaillé du rapport et déclare que certaines questions fondamentales soulevées à la session de novembre 2010 du Conseil d'administration ne sont pas traitées de façon adéquate. Elle sollicite ainsi des précisions sur la situation en ce qui concerne la reconversion du personnel, les aspects financiers et

⁵ Document GB.312/PFA/6/1.

les progrès sur le plan de la gouvernance des technologies de l'information. Elle demande aussi des informations sur les difficultés rencontrées à ce stade.

55. Un représentant du gouvernement du Japon remercie le Bureau des efforts qu'il a déployés et approuve le projet pour l'amélioration de l'infrastructure informatique. Il demande un complément d'information sur les progrès déjà accomplis et, plus particulièrement, sur les composantes du projet présentées dans les tableaux 1 et 2.
56. Un représentant du Directeur général indique qu'une coordination étroite a été établie avec le projet de rénovation du bâtiment, projet qui n'aura pas de conséquences sur la rénovation du centre de données.
57. En réponse aux questions posées plus largement sur l'adaptation du personnel face à l'évolution rapide des technologies de l'information, l'orateur note que des renseignements seront fournis à cet égard à la session de mars 2012 du Conseil d'administration dans le cadre du point sur la stratégie en matière de technologies de l'information pour la période 2010-2015.
58. L'orateur indique que la principale des difficultés rencontrées à ce stade a été d'établir un juste équilibre entre les efforts nécessaires à la gestion des services existants qui doivent perdurer et ceux qui visaient le lancement de projets nouveaux et ambitieux. Il souligne que deux des initiatives relatives aux investissements dans les infrastructures informatiques progressent plus rapidement que prévu, et ce grâce à la bonne collaboration entre les départements en interne, à l'appui de consultants extérieurs et à la motivation du personnel concerné.
59. L'orateur indique que le poste de responsable du bureau de gestion du projet devrait être pourvu d'ici la fin de l'année et présente brièvement le rôle du bureau, les tâches et fonctions qui lui reviendront et les ressources qui lui seront allouées.
60. Une version préliminaire du mandat, de la structure et de la charte du système de gouvernance des technologies de l'information a déjà été établie. Ces documents font mention du bureau de gestion du projet et prévoient un comité directeur de l'informatique. La structure du système de gouvernance des technologies de l'information devrait être arrêtée de façon définitive d'ici la fin de l'année.
61. *Le Conseil d'administration prend note du rapport et invite le Bureau à tenir compte des commentaires formulés pendant la discussion.*

b) Déploiement d'IRIS sur le terrain: Point de situation

62. Le Conseil d'administration était saisi d'un document⁶ faisant le point sur le déploiement d'IRIS sur le terrain.
63. La porte-parole des travailleurs accueille le document avec satisfaction et demande des informations complémentaires sur le bilan que l'on peut tirer des formations et des activités d'appui, ainsi que sur les résultats de l'examen des processus métiers (BPR) menés auprès de l'EAT/BP Budapest et du bureau régional pour les Etats arabes à Beyrouth, comme indiqué aux paragraphes 4 et 5.

⁶ Document GB.312/PFA/6/2.

64. Elle se demande si le Bureau aura suffisamment de temps pour mettre en œuvre les deux phases d'IRIS dans la région Afrique, le calendrier d'origine prévoyant la phase 1 pour 2012 et la phase 2 pour 2013. Elle demande également si IRIS sera parallèlement mis en place dans d'autres bureaux extérieurs.
65. Enfin, renvoyant au précédent point à l'ordre du jour, l'oratrice dit qu'elle attend avec impatience la mise en place d'une structure de gouvernance des technologies de l'information et de la communication, en particulier en ce qui concerne le bureau de gestion de projets (PMO).
66. Une membre employeuse accueille avec satisfaction les informations figurant dans le document. Elle demande des éclaircissements au sujet du paragraphe 2, et souhaiterait en particulier savoir dans quelle mesure les conclusions et les enseignements tirés de l'examen rétrospectif du déploiement à Budapest sont utiles pour les autres sites. Elle se dit inquiète que les dépenses liées à l'informatique ne soient pas centralisées dans tous les cas et demande une explication à ce sujet.
67. Elle fait observer que le calendrier de déploiement d'IRIS est régulièrement modifié et demande à ce qu'un calendrier plus précis soit fourni. Elle souligne qu'il est prévu qu'IRIS soit mis en service en 2013 dans la région Afrique, et demande s'il serait possible d'accélérer le processus.
68. Elle fait observer que le document ne donne aucune information budgétaire et demande au Bureau si le budget prévu pour le déploiement d'IRIS sur le terrain est suffisant. Enfin, elle demande un complément d'information sur l'état d'avancement de la mise à niveau d'IRIS.
69. Un représentant du gouvernement du Japon remercie le Bureau des informations fournies et souligne l'importance que revêt IRIS pour le Bureau, son personnel et ses Etats Membres. Il se dit heureux que le déploiement se déroule selon les délais prescrits et espère que tout va se poursuivre comme prévu.
70. Un représentant du Directeur général, en réponse aux questions posées, donne deux exemples d'enseignements tirés et de résultats issus des examens des processus métiers.
71. Il explique que l'expérience du déploiement d'IRIS à Budapest a montré la nécessité de prolonger la période prévue pour les formations à IRIS, qui était initialement plus courte, afin de permettre au personnel des bureaux extérieurs de poursuivre leurs tâches quotidiennes, en parallèle de la formation qu'ils recevaient.
72. Le déploiement d'IRIS à Beyrouth a permis au Bureau d'améliorer l'harmonisation des processus et des procédures internes, des flux d'informations et du partage des tâches, conformément au Règlement financier et aux Règles de gestion financière du BIT, ce qui a permis de répartir plus équitablement les tâches entre le personnel. L'orateur ajoute que le Bureau peut, si nécessaire, fournir davantage de détails sur les résultats des examens des processus métiers.
73. Bien que la date initialement prévue pour le déploiement de la phase 1 d'IRIS pour la région Afrique, à savoir 2012, ait été reportée à 2013, le représentant du Directeur général se dit confiant que les deux phases pourront être menées à bon terme la même année (2013). Il note que, tant que le Bureau laisse suffisamment de marge (environ six mois) entre la phase 1 et la phase 2 et qu'il tient compte des enseignements que l'on peut tirer des précédents déploiements, la mise en service en Afrique se passera sans heurts. L'orateur souligne les avantages liés au fait que le bureau régional pour l'Afrique à Addis-Abeba ait peu de décalage horaire par rapport au siège, ce qui lui permet de bénéficier plus

longtemps de services d'appui durant les heures de travail. Il indique que des débats sur le déploiement accéléré d'IRIS sont en cours, une des principales difficultés résidant dans le fait que le Bureau met en place IRIS en puisant dans les ressources existantes. En réponse aux dépenses liées à l'informatique, l'orateur note que le seul financement décentralisé est celui lié à la connectivité au réseau dans les régions.

74. Le représentant du Directeur général indique que le Sous-comité du bâtiment et le Sous-comité ICTS n'existent plus, et qu'il est directement fait rapport sur les questions d'informatique à la Section PFA du Conseil d'administration. Dans le passé, les sous-comités permettaient de débattre en détail des questions d'informatique. L'orateur propose de mener des consultations informelles durant la session du Conseil d'administration en cours, en vue de déterminer le format et le contenu des futurs documents relatifs aux questions d'informatique et à la rénovation du bâtiment. Ces consultations permettraient aussi de partager certaines informations plus détaillées sur des questions ayant trait à l'informatique.
75. *Le Conseil d'administration prend note du document et invite le Bureau à tenir compte des vues exprimées durant le débat.*

Septième question à l'ordre du jour

Autres questions financières

a) Rapport sur l'avancement de l'examen des dépenses

76. Le Conseil d'administration était saisi d'un document⁷ sur le rapport sur l'avancement de l'examen des dépenses.
77. Le Directeur général présente le document et souligne l'importance de l'examen des dépenses pour les intérêts de l'Organisation à long terme. Il indique que le Comité d'examen des dépenses a vocation à aller au-delà de questions d'économie et vise aussi à permettre d'examiner les processus en vue de mieux gérer les ressources. Il souligne l'intérêt du Comité d'examen des dépenses, qui permet d'assurer que toutes les activités de l'OIT respectent les impératifs de rentabilité, afin d'obtenir des produits et des résultats de haute qualité qui allient rentabilité et efficacité. Le Directeur général souligne que des mesures d'économie de plus de 5 millions de dollars des Etats-Unis ont été incluses dans chaque budget tandis que, dans le cadre d'une croissance zéro en valeur réelle, de nouveaux coûts ont été absorbés pour financer les activités de perfectionnement du personnel, la sécurité du personnel, les questions de bâtiment et de logement, d'éthique et de contrôle. Le Directeur général considère que la nécessité de faire des économies est un objectif permanent et prioritaire, qui requiert des efforts constants.
78. Le Directeur général demande l'appui et les orientations du Conseil d'administration afin de faire face aux difficultés liées au changement qui interviennent dans les procédures et la culture organisationnelle. Il assure le Conseil d'administration que le Bureau consulte le Syndicat du personnel en ce qui concerne les conditions de travail. Il informe le Conseil d'administration de son intention de faire régulièrement le point sur les progrès accomplis et les mesures prises.

⁷ Document GB.312/PFA/7/1(Rev.).

79. Le porte-parole des employeurs estime que l'examen des dépenses a donné des résultats probants et se dit favorable aux pistes envisagées dans le document. S'agissant des voyages, le BIT devrait suivre la pratique des autres organisations. Les employeurs appellent l'attention du Bureau sur la nécessité de mieux gérer les autorisations de voyage, le nombre des déplacements, autrement dit leur opportunité, étant une question toute aussi importante que leur coût.
80. La porte-parole des travailleurs prend note de la composition du Comité d'examen des dépenses et dit regretter qu'ACTRAV n'ait pas été associé à cette structure de contrôle interne. Elle se demande comment l'évaluation des plans de travail en vue du résultat 10 se rapportant aux activités des travailleurs reflétera les priorités des organisations de travailleurs si ACTRAV n'y participe pas. L'oratrice se dit préoccupée par l'autonomie d'ACTRAV et d'ACT/EMP au niveau du terrain puisque les directeurs régionaux font partie du Comité d'examen des dépenses, ce qui n'est pas le cas d'ACTRAV et d'ACT/EMP.
81. L'oratrice accueille avec satisfaction les mesures d'économie proposées dans le document. Réaffirmant la nécessité de garantir la qualité des documents, qui va au-delà de la question de leur longueur, elle souligne que la qualité du travail et des conditions de travail ne doit pas être sacrifiée pour réaliser des économies. Elle insiste sur la nécessité qu'ACTRAV soit étroitement associé à l'examen de la réduction des coûts, à savoir du *Journal international de recherche syndicale*, une publication d'ACTRAV. Lorsque les propositions du Comité d'examen des dépenses ont une incidence sur l'affectation des fonctionnaires, elle demande à ce que le Bureau s'engage à mener des consultations avec le Syndicat du personnel, et elle souligne qu'il est important de mener un dialogue sur une large gamme de sujets. S'agissant du paragraphe 28, l'oratrice demande un complément d'information sur les questions qui seront examinées sous chacun des points.
82. Le groupe des PIEM, par la voix d'une représentante du gouvernement du Canada, appuie fermement les efforts visant à réduire les coûts, ainsi que les travaux du Comité d'examen des dépenses. Le groupe est d'avis qu'il est utile d'examiner la question des voyages et des publications et apprécierait de recevoir d'autres idées sur les moyens de réaliser des économies. Soulignant les économies potentielles qui pourraient être réalisées si les procédures de voyage étaient harmonisées avec celles des autres organisations du système des Nations Unies, l'oratrice demande des précisions pour savoir en quoi les politiques en matière de voyage au BIT diffèrent de celles des autres organisations.
83. L'oratrice se félicite de la distribution par voie électronique des documents d'avant session et des documents «pour information», et demande comment les *Comptes rendus provisoires* essentiels pour la prise de décisions seront mis à la disposition des délégués durant la Conférence. L'oratrice appuie le paragraphe 21 et demande que le Bureau suive de près les économies effectivement réalisées et en rende compte, en indiquant comment elles ont été réalisées. Elle souhaiterait aussi qu'un rapport annuel rende compte des mesures de rationalisation et des économies, ainsi que de l'usage qui en a été fait, et demande quel est le mandat du Comité d'examen des dépenses et quelles sont ses méthodes de travail. Les PIEM soutiennent les propositions visant à étudier les mesures s'inscrivant dans le long terme et demandent au Bureau d'envisager de renforcer les fonctions administratives avec les autres organismes du système des Nations Unies à Genève. Les PIEM croient comprendre que le Bureau a trouvé un moyen d'économiser potentiellement environ 460 000 dollars E.-U. L'oratrice suggère que le Bureau applique les mesures d'économie envisagées. Les PIEM proposent un point pour décision.
84. Le Groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), par la voix d'un représentant du gouvernement du Japon, reconnaît que le Comité d'examen des dépenses remplit une mission importante dans l'évaluation à l'échelle du Bureau qui vise à améliorer la

rentabilité, l'efficacité et l'efficience et à permettre des économies supplémentaires. Il se félicite des travaux effectués sur la question des voyages et des publications et prend dûment acte des mesures immédiates qui ont été prises. Il préconise la recherche continue d'économies supplémentaires et l'harmonisation des dispositions concernant les voyages. Il est d'avis qu'il est possible de réaliser de nouvelles économies en réduisant les coûts des publications et en raccourcissant les documents de réunion. Il soutient les mesures à plus long terme proposées au paragraphe 22 du document.

85. L'intervenant demande au Comité d'examen des dépenses de chercher les moyens d'améliorer les modalités de travail au BIT. Il demande aussi plus d'informations d'ordre général sur chacun des points mentionnés au paragraphe 28 pour que la discussion ait lieu en toute connaissance de cause. Le groupe de l'Asie et du Pacifique approuve les économies prévues dans le domaine de la traduction et propose une analyse coût-rentabilité de la création d'un département chargé de répondre aux besoins en interprétation. L'orateur demande qu'il soit fait état dans le prochain rapport de réalisations plus remarquables et plus concrètes. Il invite le Bureau à faire en sorte que, pour toute proposition ayant une incidence sur l'affectation des fonctionnaires, les membres du personnel puissent se faire entendre.
86. Le groupe de l'Afrique, par la voix d'un représentant du gouvernement du Zimbabwe, note les économies substantielles et les efforts consentis pour harmoniser les dispositions concernant les voyages avec celles des autres organismes de l'ONU. Le groupe accueille avec satisfaction les propositions de mesures visant à réduire les dépenses dans le domaine des publications. Il approuve le recours à des fichiers électroniques comme principal moyen de communication mais attire l'attention sur la nécessité de faire preuve de souplesse à l'égard des mandants ayant un accès limité aux technologies modernes.
87. Un représentant du Directeur général assure au Conseil d'administration que la qualité des services fournis aux mandants est une priorité essentielle pour le Comité d'examen des dépenses. Afin de mener à bien l'exercice, des équipes spéciales ont été formées pour veiller à ce que les personnes les plus concernées participent pleinement à l'examen des répercussions et à la recherche de solutions. ACTRAV et ACT/EMP seront invités à participer à toute discussion portant sur le contenu des activités pour les employeurs et les travailleurs.
88. En novembre 2012, le Bureau fera son rapport au Conseil d'administration, dans lequel il décrira les mesures concrètes appliquées et les économies réalisées à cette date grâce à celles-ci. L'intervenant offre par ailleurs de mener, dans l'intervalle, des consultations informelles avec le Conseil d'administration pour examiner les progrès effectués et recevoir de nouvelles orientations.
89. Le Bureau fournira des renseignements au Conseil d'administration, au cours de consultations informelles, sur des questions telles que les documents de session destinés à la Conférence internationale du Travail et la classe dans laquelle les voyages sont effectués. Pour finir, il assure au Conseil d'administration que toute mesure d'économie qu'il est possible d'appliquer est immédiatement prise.
90. La porte-parole des travailleurs préfère que le Bureau fasse rapport sur les mesures d'économie à la session de novembre 2012 du Conseil d'administration. Elle se dit réticente à l'idée d'utiliser des ressources pour faire un rapport en mars 2012 sur des travaux encore inachevés. L'intervenante répète que le Bureau devrait consulter le Syndicat du personnel pour accomplir correctement sa mission. Les travailleurs souscrivent à la proposition du point appelant une décision sans changement.

91. Le porte-parole des employeurs souscrit à l'argumentation du représentant du Directeur général et souligne l'efficacité de certaines consultations informelles. Les employeurs approuvent, sous son libellé actuel, la proposition de point appelant une décision, pour autant qu'il soit précisé que les termes «further update» (nouveau point sur la situation) peuvent désigner la tenue de consultations informelles. Celles-ci permettront l'élaboration d'un document en vue de la session de novembre 2012.

92. *Le Conseil d'administration prend note du document et invite le Bureau à tenir compte des opinions exprimées lors de sa discussion.*

b) Nomination d'un membre du Comité des placements de l'Organisation internationale du Travail

93. Le Conseil d'administration était saisi d'un document ⁸ concernant la nomination de membres du Comité des placements de l'OIT.

94. La porte-parole des travailleurs souscrit au point appelant une décision et recommande au Bureau de veiller à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans la composition de tous les comités et commissions de l'OIT.

95. Un membre employeur approuve le point appelant une décision dans son libellé actuel.

Décision du Conseil d'administration:

96. *Le Conseil d'administration décide:*

- a) d'exprimer ses remerciements à M. Rolf Banz pour ses années de service au Comité des placements;*
- b) de renouveler la nomination de MM. René Zagolin et Xavier Guillon comme membres du Comité des placements pour une nouvelle période de trois ans arrivant à expiration le 31 décembre 2014;*
- c) de nommer M. Max Bärtsch membre du Comité des placements pour une période de trois ans expirant le 31 décembre 2014.*

(Document GB.312/PFA/7/2, paragraphe 4.)

c) Groupe de travail chargé du suivi de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale

97. Le Conseil d'administration était saisi d'un document ⁹ concernant une réunion supplémentaire du groupe de travail tripartite ad hoc.

⁸ Document GB.312/PFA/7/2.

⁹ Document GB.312/PFA/7/3.

Décision du Conseil d'administration:

- 98. *Le Conseil d'administration modifie sa décision de juin 2011¹⁰ de manière à autoriser l'organisation d'une réunion supplémentaire du groupe de travail tripartite ad hoc pour que celui-ci examine et adopte le texte définitif de son rapport. Cette réunion aura lieu avant la session de mars 2012 du Conseil d'administration et sera financée à l'aide de ressources existantes du Secteur de l'emploi.***

(Document GB.312/PFA/7/3, paragraphe 3.)

Segment relatif aux audits et au contrôle

Huitième question à l'ordre du jour

Rapport d'évaluation annuel 2010-11

- 99.** Le Conseil d'administration était saisi d'un document¹¹ contenant le rapport d'évaluation annuel 2010-11.
- 100.** La porte-parole des travailleurs note la haute qualité technique du rapport et sa richesse informative, mais estime que certaines questions de fond mériteraient un traitement plus approfondi. En ce qui concerne le tableau 6 relatif au cadre stratégique, elle indique avoir eu du mal à comprendre le passage où il est indiqué que l'OIT aurait intérêt à montrer que son action normative a une incidence beaucoup plus large, qui pourrait être interprétée comme une atteinte à la fonction normative de l'Organisation. Elle se demande par ailleurs pour quelle raison le rapport ne fait pas état du caractère inégal de la répartition des ressources de la coopération technique, essentiellement affectées aux résultats 1 et 16. Elle se demande comment le niveau de ressources affecté aux autres résultats, notamment à celui qui se rapporte aux activités des travailleurs – 1,5 pour cent seulement du total des dépenses de coopération technique financées en 2010 par des ressources extrabudgétaires et consacrées à des programmes par pays et des produits mondiaux – a pu être jugé satisfaisant. Elle demande au Bureau d'associer davantage les mandants à la conception des projets et à l'intégration des normes internationales du travail dans ces derniers.
- 101.** S'agissant des enseignements qui ont pu être tirés des PPTD, l'intervenante rappelle qu'il importe de tenir compte du caractère interdépendant des activités d'appui menées au titre des quatre objectifs stratégiques du travail décent, et de renoncer aux stratégies de financement axées sur les projets. Si elle est opposée à une approche unique, l'oratrice insiste sur le fait que la Déclaration sur la justice sociale souligne que les quatre objectifs stratégiques sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement. Par conséquent, une approche sélective n'est pas non plus une bonne chose. L'intervenante demande également au Bureau de mettre en place des mécanismes qui feraient de la participation des partenaires sociaux une condition sine qua non de la conception et des évaluations des projets, comme le recommande le rapport. Elle souhaiterait être davantage informée sur l'évaluation interne achevée du PPTD de la Syrie dans le contexte actuel.

¹⁰ Document GB.311/7/2(Corr.).

¹¹ Document GB.312/PFA/8.

- 102.** Le porte-parole des employeurs se félicite de la qualité du document. De manière générale, il considère que les mandants doivent être mieux formés pour participer aux évaluations, et qu'ACTRAV et ACT/EMP devraient jouer un rôle pivot. L'intervenant rappelle que les employeurs ont toujours soutenu que les programmes de promotion du travail décent devaient être basés sur la demande et non sur l'offre, et il estime par ailleurs que chaque activité devra désormais se traduire par des résultats concrets pour répondre aux exigences des mandants. Les employeurs font observer que ces points ont été abordés dans le rapport et insérés dans les recommandations.
- 103.** Le groupe des employeurs invite le Bureau à redoubler d'efforts au niveau du suivi des évaluations et approuve la stratégie en matière de connaissances, qui doit faciliter la diffusion d'informations. Les employeurs partagent le point de vue du Bureau sur la question des responsabilités et estiment que les responsables opérationnels jouent un rôle essentiel.
- 104.** S'agissant de l'analyse d'impact, les employeurs sont d'avis que les indicateurs ne rendent pas toujours compte des progrès accomplis. Enfin, au vu du contexte actuel, l'intervenant estime que le BIT doit d'urgence définir ses priorités avec plus de précision.
- 105.** Le groupe des PIEM, par la voix d'un représentant du gouvernement des Pays-Bas, souligne la haute qualité du rapport, eu égard tant aux informations sur la mise en œuvre de la stratégie d'évaluation qu'à la tentative de recensement des points faibles du cadre de gestion axée sur les résultats (GAR). Le groupe des PIEM note que les recommandations issues des évaluations ont fait l'objet d'un suivi beaucoup plus rigoureux mais souhaiterait, à l'avenir, une plus grande transparence dans les consultations portant sur les sujets des évaluations de haut niveau. Il salue l'analyse détaillée dans le tableau 6, mais s'interroge sur la viabilité à long terme des mesures d'impact proposées, mesures qui devraient pouvoir être effectuées dans le cadre du système de la GAR et intégrées dans les rapports sur les questions récurrentes aussi rapidement que possible. Notant les résultats satisfaisants de la méta-analyse des évaluations de la coopération technique, le groupe des PIEM se demande comment, compte tenu des lacunes constatées dans le domaine du suivi, le mérite pourrait en être attribué à l'OIT.
- 106.** Le groupe des PIEM invite le Bureau à mettre en œuvre les propositions et les enseignements présentés dans le rapport et demande l'établissement d'un nouveau point pour décision qui inviterait à faire le point sur cette mise en œuvre pour mars 2012.
- 107.** Le groupe de l'Asie et du Pacifique, par la voix d'un représentant du gouvernement de la Chine, invite le Bureau à faire un meilleur usage des évaluations, en mettant en œuvre les recommandations et en renforçant les capacités des mandants. S'exprimant au seul nom de la Chine, l'orateur note des améliorations en ce qui concerne le suivi des évaluations décentralisées et la gestion des connaissances, et se rallie à l'appel lancé en faveur de la mise en place d'un cadre de responsabilisation axé sur les résultats encore plus performant.
- 108.** Un représentant du gouvernement de la France estime que le rapport apporte un éclairage sur la manière dont le Bureau utilise la stratégie d'évaluation ainsi que sur l'apport de cette dernière au système de la GAR, et constitue à ce titre un pas en avant important dans l'institutionnalisation d'une culture de l'évaluation.
- 109.** Un représentant du gouvernement de l'Inde juge très satisfaisante la section sur la mise en œuvre des évaluations du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), qui portent également sur le projet relatif aux emplois verts financé par le CSBO et mis en œuvre en Inde. Il note les avancées réalisées dans la mise en œuvre de la stratégie d'évaluation pour 2011-2015 et les progrès signalés sur le suivi des résultats d'évaluation.

110. Un représentant du Directeur général rappelle que la nouvelle stratégie a été adoptée en mars 2011 et que l'Unité d'évaluation (EVAL) n'a de ce fait pas eu beaucoup de temps pour établir le rapport qui, suite à une modification de structure, devait être plus circonstancié. Il mentionne les rapports détaillés qui ont été préparés pour enrichir le contenu des méthodologies, conclusions, enseignements et recommandations des diverses évaluations et méta-analyses. En ce qui concerne l'inégale répartition des ressources de la coopération technique entre les 19 résultats, il explique que tout ce qu'EVAL a pu faire était de s'assurer que l'ensemble des projets étaient évalués conformément aux procédures en vigueur.
111. L'intervenant note la corrélation positive révélée par les évaluations entre la participation des mandants et la pérennité des PPTD et des projets. EVAL a favorisé la participation des mandants à la conception des évaluations et a accompli des progrès dans le renforcement des capacités de ces derniers. On note une amélioration sensible du travail engagé par les responsables pour donner suite aux recommandations des évaluateurs, tant à propos de la gouvernance que des projets; s'agissant de ces derniers, le taux de mise en œuvre est en effet passé de 50 à 72 pour cent.
112. L'orateur indique que l'examen du cadre stratégique présenté au tableau 6 s'inscrit dans le cadre de la nouvelle stratégie, en vertu de laquelle EVAL doit effectuer un bilan global de la performance. Malgré les progrès substantiels réalisés dans la GAR, il convient, dans le cadre d'un processus à la fois permanent et graduel, de continuer à améliorer le cadre de suivi et d'évaluation, les stratégies, les postulats de base, les plans de travail axés sur les résultats et le travail d'équipe. L'intervenant explique que la méta-évaluation repose sur les évaluations effectuées par 59 évaluateurs externes, ce qui assoit la crédibilité des informations du rapport sur la performance de l'OIT.
113. En ce qui concerne la proposition de révision du point pour décision, l'intervenant fait observer qu'il serait risqué d'intégrer trop rapidement les évaluations d'impact dans les rapports sur les questions récurrentes; la mise en œuvre d'une telle initiative réclame en effet du temps et suppose un investissement substantiel dans les mécanismes de suivi et d'évaluation. Le rapport supplémentaire réclamé pour mars constituerait un alourdissement de la charge de travail du Bureau liée à l'établissement des rapports.
114. La porte-parole des travailleurs accepte la proposition du groupe des PIEM visant à modifier le point pour décision.
115. Le porte-parole des employeurs estime qu'il n'y a pas lieu de donner au Bureau un surcroît de travail inutile. Les travailleurs ayant toutefois approuvé l'amendement proposé par des gouvernements, le groupe des employeurs décide de faire de même.
116. Le groupe des PIEM, par la voix d'un représentant du gouvernement des Pays-Bas, se rallie à l'interprétation du président, selon laquelle le rapport envisagé consisterait en de nouvelles recommandations relatives au suivi et devrait faire l'objet de consultations informelles avec les groupes.

Décision du Conseil d'administration:

117. Le Conseil d'administration:

- a) *confirme les priorités pour le programme de travail;*
- b) *demande au Directeur général de présenter, pour adoption à la session du Conseil d'administration de mars 2012, un document contenant des recommandations sur la façon de donner effet aux suggestions et sur les*

prochaines étapes prévues, eu égard notamment à l'intégration d'évaluations d'impact dans les rapports établis aux fins des discussions récurrentes.

(Document GB.312/PFA/8, paragraphe 85, tel que modifié.)

Neuvième question à l'ordre du jour

Discussions sur les évaluations de haut niveau (évaluation des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent)

118. Le Conseil d'administration était saisi d'un document ¹² faisant le point sur trois évaluations indépendantes de haut niveau effectuées en 2011.
119. Un membre employeur indique que son groupe a apprécié les documents qui lui ont été soumis. Les employeurs souhaitent à présent savoir comment le Bureau compte donner suite à ce document puisqu'aucune incidence financière n'est attendue. Il est par ailleurs regrettable que le Bureau n'ait pas proposé de solution claire pour remédier aux problèmes de coordination qui se sont fait jour concernant la lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession. Si la mise en œuvre de la stratégie est une réussite, le groupe des employeurs estime qu'une coopération accrue des partenaires sociaux est indispensable. L'intervenant insiste de plus sur la nécessité de tenir compte des enseignements tirés et des recommandations figurant dans le document et ajoute que son groupe souhaite être tenu informé de la suite qui leur sera donnée.
120. Les employeurs se félicitent de l'adoption de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, et des progrès accomplis dans la lutte contre ce fléau tout en soulignant qu'il ne faut pas s'endormir sur ses lauriers. L'accent doit être mis sur la mobilisation de ressources et la participation des partenaires sociaux au programme financé par le Fonds mondial et les Nations Unies.
121. Les employeurs jugent l'évaluation de l'Agenda de Bahia pour le travail décent trop ambitieuse pour permettre d'apprécier correctement les différentes interventions. L'intervenant déplore que les employeurs brésiliens n'aient pas été suffisamment associés au processus. En conclusion, l'intervenant fait savoir que son groupe approuve le point appelant une décision.
122. La porte-parole des travailleurs approuve les recommandations issues de l'évaluation de la stratégie de l'OIT pour l'élimination de la discrimination et souligne que les donateurs doivent allouer des ressources à l'ensemble des dimensions de l'action en question et non pas seulement à la lutte contre la discrimination liée au sexe. La stratégie attachée au résultat 17, lorsqu'elle est reliée aux normes internationales du travail, semble propre à renforcer la cohérence des politiques mises en œuvre par l'OIT en faveur de la justice sociale. L'intervenante invite par ailleurs l'OIT à continuer de collaborer avec les mandants en vue d'améliorer l'application des conventions n^{os} 100 et 111 et à veiller à ce que les questions de lutte contre la discrimination soient dûment traitées dans le cadre de PPTD. Le rapport tombe à point nommé compte tenu de l'abandon progressif du mécanisme de suivi au titre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (Déclaration de 1998).

¹² Document GB.312/PFA/9.

- 123.** En ce qui concerne l'évaluation de la stratégie de lutte contre le VIH et le sida, le groupe des travailleurs estime, comme indiqué dans le rapport, qu'il faut mieux exploiter l'avantage comparatif de l'OIT, soit les processus tripartites, et tenir compte de l'Agenda du travail décent en général, notamment de ses composantes relatives à l'égalité des sexes et à l'économie informelle. Il faut aussi affecter des ressources suffisantes pour aider les mandants à mettre en œuvre dûment la recommandation n° 200 aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise. Enfin, s'agissant du rapport sur l'évaluation de l'Agenda de Bahia, la porte-parole dit souscrire aux observations formulées par les syndicats brésiliens. Elle estime que l'expérience très intéressante exposée dans le document pourra inspirer d'autres Etats du Brésil et d'autres pays, et elle demande si des ateliers sont envisagés. Elle indique pour conclure qu'elle approuve le point appelant une décision.
- 124.** Le groupe de l'Afrique, par la voix d'un représentant du gouvernement de l'Egypte, affirme que la lutte contre la discrimination bénéficie d'un large appui en Afrique, indiquant à cet égard que la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, est ratifiée par tous les pays d'Afrique et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, par 51 d'entre eux. Le groupe souligne en outre que les 17 cibles de l'Agenda du travail décent en Afrique (2007) vont dans le même sens que les 19 résultats du programme et budget. Il prône le recours à une approche intégrée et l'augmentation des ressources allouées, apport supplémentaire requis notamment pour atténuer l'impact de la crise sur la situation en matière de discrimination. L'orateur indique pour conclure qu'il souscrit au point appelant une décision.
- 125.** Le groupe des PIEM, par la voix d'un représentant du gouvernement des Pays-Bas, juge utiles les recommandations issues de toutes les évaluations mais estime que des informations plus approfondies auraient dû être fournies sur l'impact des stratégies et programmes. Le groupe des PIEM invite le Bureau à améliorer l'évaluabilité de la stratégie pour l'élimination de la discrimination afin que la Conférence internationale du Travail puisse se fonder dans ses discussions futures sur des informations rendant compte d'un tel impact. Le groupe juge fondamental l'appel contenu dans les recommandations 5 et 6 de l'évaluation de la stratégie de lutte contre le VIH et le sida, estimant en effet qu'il faut se concentrer sur des pays prioritaires et renforcer les effectifs. Le groupe invite le Bureau à cibler les catégories les plus exposées, telles que les travailleurs du sexe et les jeunes, et il lui demande d'indiquer de quelle façon il entend assurer la prise en compte des recommandations en vue d'une discussion, au niveau de la gouvernance, sur la stratégie de lutte contre le VIH et le sida. L'orateur juge l'évaluation de l'Agenda de Bahia très utile et il demande au Bureau de trouver les moyens d'exploiter les enseignements correspondants pour d'autres PPTD. Il indique pour conclure qu'il souscrit au point appelant une décision.
- 126.** Un représentant du gouvernement du Brésil fait le point sur l'état d'avancement du processus de Bahia. Une série de conférences sur le travail décent reflétant l'expérience de Bahia ont été organisées dans différents lieux au Brésil. Le succès du programme sous-national pour le travail décent ouvre des perspectives encourageantes pour la coopération Sud-Sud.
- 127.** Un représentant du gouvernement de l'Inde remercie le Bureau des efforts qu'il déploie pour rendre l'action en faveur de l'élimination de la discrimination plus ciblée, plus efficace et plus rationnelle et cite à cet égard les activités visant à améliorer la gestion des connaissances, le suivi et le renforcement des capacités. En ce qui concerne la stratégie de lutte contre le VIH et le sida, l'orateur convient qu'il faut s'intéresser davantage au secteur informel.
- 128.** Une représentante du Directeur général rappelle que l'Agenda de Bahia pour le travail décent existe à l'état de programme depuis 2008 seulement et que ce processus sera intégré dans une stratégie nationale à l'issue d'une série de conférences qui s'achèvera en mai

2012. Elle indique que la viabilité du programme est assurée grâce à un fonds spécial basé sur des contributions publiques ou privées. Le bureau régional mettra à profit l'expérience de Bahia aux fins de son programme de coopération Sud-Sud.

129. Un représentant du Directeur général souligne qu'il importe que le Bureau soit très efficace et rationnel dans son action pour l'élimination de la discrimination et revient brièvement sur deux problèmes devant retenir l'attention. Tout d'abord, en ce qui concerne le risque de dispersion inhérent à toute question ayant des composantes multiples, risque que l'évaluation a fait ressortir, le Bureau multipliera les efforts visant à coordonner le travail de ses différentes unités. Deuxièmement, en ce qui concerne l'amélioration de l'évaluabilité de la stratégie, l'Unité d'évaluation sera consultée sur les mesures à prendre. Les conclusions de l'évaluation transparaîtront en outre dans les rapports globaux à venir et sur les discussions de la Conférence sur le suivi de la Déclaration de 2008.
130. Une autre représentante du Directeur général assure au Conseil d'administration que les recommandations de l'évaluation reflètent la position du Bureau, notamment en ce qui concerne l'importance accrue devant être accordée à la lutte contre le VIH dans l'économie informelle, action qui doit passer par les organisations de travailleurs et d'employeurs. De même, le Bureau est favorable au recours accru à une analyse par pays plutôt que par projets. L'application de la recommandation n° 200 sera le fer de lance de l'action à entreprendre, et le Bureau tiendra le Conseil d'administration informé des progrès dans la réalisation des recommandations au moyen des procédures établies.

Décision du Conseil d'administration:

131. *Le Conseil d'administration demande au Directeur général de prendre en considération les conclusions, recommandations et enseignements à retenir des évaluations indépendantes.*

(Document GB.312/PFA/9, paragraphe 110, tel que modifié.)

Dixième question à l'ordre du jour

Examen du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI)

132. Le Conseil d'administration était saisi d'un document ¹³ sur l'examen du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI).
133. La porte-parole des travailleurs rappelle que, lorsque le CCCI a été créé à l'origine, en 2007, le groupe des travailleurs était sceptique quant à ce que la création de cet organe apporterait de plus à l'OIT. Le groupe des travailleurs note l'importance des organes indépendants de contrôle, précisant que, pour une efficacité accrue, il faudrait plutôt rendre les nombreux organes de contrôle existant au sein de l'OIT plus performants que d'en créer un autre. La porte-parole des travailleurs ajoute que, pour favoriser le consensus et le tripartisme, les travailleurs ont approuvé la création du CCCI par le passé et sont disposés à le refaire, mais sous réserve que les principes tripartites de l'Organisation soient pleinement reconnus et que le CCCI ne se substitue en aucune manière au rôle de contrôle ni aux autres fonctions de la PFA.

¹³ Document GB.312/PFA/10.

134. Faisant référence à plusieurs recommandations figurant dans l'annexe, l'intervenante indique que le groupe des travailleurs approuve les observations formulées par le Bureau dans les recommandations 2 et 9. En revanche, la dernière phrase de la recommandation 3, à savoir «Les considérations en matière de représentation géographique, d'égalité hommes-femmes et autres devraient être secondaires», appelle des explications car cet énoncé est contraire aux valeurs de l'OIT et peut être interprété comme signifiant que les représentants des syndicats ne devraient pas faire partie du CCCI. Le groupe des travailleurs approuve l'option 2 de la recommandation 4 et souscrit aux recommandations 5 et 6. Il conteste la justification fournie concernant la recommandation 7 et n'appuie pas la recommandation 10, qui envisage un examen des activités et de la performance de la fonction d'évaluation du BIT dans le cadre de son mandat. Par souci de consensus, l'intervenante approuve le point appelant une décision.
135. Le porte-parole des employeurs souscrit aux nombreuses recommandations figurant dans le rapport et fait observer que certaines d'entre elles mériteraient une discussion plus approfondie. Les employeurs soutiennent le point appelant une décision, tel que présenté dans le document.
136. S'agissant du processus de sélection, l'intervenant invite le Bureau à entreprendre rapidement des consultations, afin qu'il soit possible d'entériner le processus en mars prochain. Il importe que les membres du CCCI soient des experts compétents et indépendants. La tâche la plus difficile sera de déterminer la manière dont la sélection sera opérée. Eu égard à la révision du mandat du CCCI, les employeurs souhaitent que ses liens avec le Conseil d'administration soient renforcés.
137. L'élection d'un nouveau Directeur général et la réforme du Conseil d'administration donneront l'occasion à ce dernier de revoir l'ensemble des fonctions d'évaluation et d'audit, notamment en ce qui concerne le processus de nomination, l'indépendance des membres du CCCI et leurs relations avec le Conseil d'administration. Les employeurs souhaitent que la session de novembre 2012 soit soigneusement préparée à cet effet, car il importe, avant de revoir le mandat du CCCI, de déterminer précisément la place que ce dernier est appelé à occuper dans l'ensemble des procédures d'audit et de contrôle.
138. Le groupe des PIEM, par la voix d'un représentant du gouvernement du Japon, souligne que le CCCI a un rôle essentiel et distinct à jouer et que, en lui conférant un statut permanent, on mettrait l'OIT sur un pied d'égalité avec d'autres organisations des Nations Unies. Le groupe approuve les conclusions des recommandations formulées par la société de consultants, en particulier celles concernant le processus de sélection. Il se félicite de la tenue de consultations informelles et estime qu'elles devraient commencer dans l'immédiat. Il encourage le Bureau à communiquer les projets de document pertinents. Le groupe des PIEM approuve le point appelant une décision.
139. Le GRULAC, par la voix d'un représentant du gouvernement du Brésil, exprime l'appui du GRULAC au CCCI et sa conviction que conférer au CCCI un statut permanent permettrait d'assurer le contrôle effectif de l'OIT. Faisant le bilan des recommandations, il préconise d'examiner plus avant certains sujets comme, par exemple, le mandat et le processus de sélection du comité. Sur la base des futures discussions tripartites, telles que prévues dans le point appelant une décision, le GRULAC approuve le point en question.
140. Le groupe de l'Afrique, par la voix d'un représentant du gouvernement de l'Égypte, indique qu'il approuve certaines des recommandations figurant dans l'annexe. Le groupe souligne qu'il faut mettre en place un processus de sélection plus ouvert et transparent et poursuivre la discussion pour ce qui est du mandat du comité. Saluant le rapport du Corps commun d'inspection (CCI) intitulé «La fonction d'audit dans le système des Nations Unies», l'intervenant fait observer que le rapport de la société de consultants aurait pu être

élaboré en collaboration plus étroite avec le CCI. Le groupe de l'Afrique est d'avis que l'adoption de décisions relatives au mandat et au processus de sélection du comité aurait dû précéder le point appelant une décision. Cependant, par souci de consensus, l'intervenant approuve le point appelant une décision et propose qu'il soit amendé de façon à indiquer que les consultations informelles devraient être conformes au rapport du CCI et aux pratiques en vigueur dans d'autres organisations du système des Nations Unies.

141. Une représentante du gouvernement du Canada approuve l'amendement proposé par le groupe de l'Afrique, comprenant que le principal objectif de cet amendement est de faire en sorte que les mandants reçoivent toutes les informations pertinentes.
142. Un représentant du Directeur général explique que le mandat de la société de consultants prévoit expressément qu'il soit tenu compte du rapport du CCI ainsi que des pratiques d'autres organisations des Nations Unies.
143. La porte-parole des travailleurs ne souscrit pas à l'amendement proposé concernant le point appelant une décision.
144. Le porte-parole des employeurs estime que la proposition d'amendement suscite une certaine confusion et déclare que son groupe ne peut pas la soutenir; en revanche, il appuie le point appelant une décision tel que libellé dans le document du Bureau. Il propose d'attendre l'examen des fonctions d'évaluation et d'audit qui aura lieu en novembre pour débattre du rôle du CCI.

Décision du Conseil d'administration:

145. *Le Conseil d'administration décide:*

- a) ***d'ériger le Comité consultatif de contrôle indépendant en tant qu'organe consultatif permanent faisant rapport au Conseil d'administration;***
- b) ***de prolonger jusqu'au 16 novembre 2012, aux mêmes conditions, le mandat des cinq membres actuels du Comité consultatif de contrôle indépendant, tel qu'il a été approuvé par le Conseil d'administration à sa 300^e session (novembre 2007);***
- c) ***de demander au Directeur général de continuer à faciliter les consultations informelles afin de formuler des propositions sur:***
 - i) ***le processus de sélection des membres du Comité consultatif de contrôle indépendant à la 313^e session (mars 2012) du Conseil d'administration;***
 - ii) ***la révision du mandat du Comité consultatif de contrôle indépendant à sa 315^e session (novembre 2012) au plus tard.***

(Document GB.312/PFA/10, paragraphe 8.)

Onzième question à l'ordre du jour

Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI): Rapports du CCI

146. Le Conseil d'administration était saisi d'un document ¹⁴ contenant un résumé de plusieurs rapports du CCI.
147. Le porte-parole des employeurs se dit préoccupé par divers éléments du document, et constate par ailleurs que les discussions consacrées à cette question sont de plus en plus brèves. Les employeurs sont pour leur part convaincus que le Corps commun d'inspection pourrait être utile si ses rapports étaient mieux axés sur le BIT et si, du coup, le Conseil d'administration les utilisait davantage. Il serait à cet égard souhaitable qu'un membre du Corps commun d'inspection présente le document et les différents rapports en mettant en lumière ce qui pourrait être utile pour le BIT. Les employeurs ne peuvent pas se prononcer sur les points mentionnés aux paragraphes 24 et 25, la question préalable étant pour eux de savoir s'il convient de poursuivre la collaboration avec le Corps commun d'inspection. Quoi qu'il en soit, il sera nécessaire, avant de se prononcer sur la question des ressources, d'engager un débat global sur l'ensemble des fonctions d'évaluation et d'audit de l'Organisation.
148. La porte-parole des travailleurs juge préoccupant le rapport intitulé «Vers un appui plus cohérent du système des Nations Unies à l'Afrique», notamment parce que certains des commentaires du Bureau sur le projet de rapport n'ont pas été pris en compte, parce que les partenaires sociaux sont ignorés et parce que le comité directeur de haut niveau qu'il est proposé de créer pour superviser les activités du Mécanisme de coordination régionale instituerait un niveau supplémentaire de bureaucratie. Le groupe des travailleurs rejoint l'avis exprimé au paragraphe 8 par le Bureau que la question des centres de services délocalisés ne concerne pas le BIT. L'oratrice soutient la position du Bureau, présentée au paragraphe 11, concernant la sélection et les conditions d'emploi des chefs de secrétariat au sein des organismes des Nations Unies, ainsi que les commentaires du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies (CCS) et du Bureau quant au fait que l'adoption des 18 conditions visant à «guider et mesurer l'action menée pour devenir une organisation plus efficace et plus efficiente» serait complexe. Elle déplore que le rapport ne tienne pas compte de la structure tripartite de l'OIT. Le groupe des travailleurs est d'accord avec le Bureau et le CCS pour s'opposer à la recommandation concernant la possibilité que le CCI puisse enquêter sur des accusations de représailles ou de menaces de représailles lorsque les services de contrôle interne refusent de le faire. Il appuie les recommandations relatives à la protection de l'environnement qu'il y a lieu d'appliquer en temps voulu, sous réserve que les ressources soient disponibles. L'oratrice invite le Bureau à procéder à l'examen des dépenses de voyage en consultation avec le Syndicat du personnel.
149. S'agissant des points appelant des orientations au paragraphe 24, l'oratrice réitère un certain nombre des préoccupations que suscite le travail lié au CCI, notamment les coûts considérables qu'engendrerait le suivi des recommandations. Le Bureau devrait produire à l'intention du Conseil d'administration un document décrivant les différents niveaux de contrôle, leurs fonctions et leurs rapports coûts-avantages, pour permettre aux membres de celui-ci de mieux apprécier la valeur ajoutée du CCI et de prendre des décisions éclairées sur le suivi nécessaire.

¹⁴ Document GB.312/PFA/11.

150. Une représentante du gouvernement des Etats-Unis demande des éclaircissements au Bureau sur le coût estimatif d'une contribution au système informatique de suivi mentionné au paragraphe 24. Le Bureau devrait continuer à réaliser le suivi des recommandations du CCI et de leur mise en œuvre, et à évaluer les gains d'efficacité et les économies qui en résultent à terme.
151. Le groupe de l'Afrique, par la voix d'un représentant du gouvernement de l'Egypte, souligne l'intérêt que présente une coopération entre le CCI et les organisations participantes. Le groupe demande au BIT de prendre un certain nombre de mesures visant à intensifier son partenariat avec le CCI, à savoir: i) tenir à l'avenir des réunions formelles de haut niveau avec les inspecteurs du CCI; ii) prendre une part plus active dans l'approbation et la mise en œuvre des recommandations du CCI en rapport avec le mandat de l'OIT et acceptées sans commentaires de la part du CCS; iii) soutenir le développement du système informatique de suivi mentionné au paragraphe 24; et iv) donner suite à la proposition relative à l'établissement d'un comité directeur de haut niveau chargé de superviser les activités du Mécanisme de coordination régionale en Afrique. L'orateur propose que le Conseil d'administration envisage de formuler un point appelant une décision pour demander au Directeur général de soumettre à sa session de mars 2012 un rapport détaillé sur les mesures prises par le Bureau pour mettre en œuvre les recommandations du CCI.
152. Un représentant du gouvernement de la France soutient la demande des employeurs, à savoir qu'un représentant du CCI présente aux membres du Conseil d'administration les divers rapports du CCI qui concernent le BIT, à la fois les rapports transversaux sur le système des Nations Unies et les rapports plus spécifiques concernant directement le Bureau, car ces documents sont une source importante d'informations et permettent de progresser vers une harmonisation de l'ensemble du système des Nations Unies. L'orateur souligne le rôle complémentaire que joue le CCI dans le mécanisme de contrôle d'ensemble du BIT et la nécessité pour ce dernier de suivre les recommandations du CCI.
153. Une représentante du gouvernement du Canada se déclare préoccupée par le fait que le temps consacré à la discussion des rapports du CCI est de plus en plus limité, ce qui ne permet pas d'examiner ces documents de manière adéquate. Elle soutient la proposition des employeurs tendant à un élargissement de la discussion du système de contrôle du BIT et concernant la nécessité de mieux comprendre le travail du CCI afin d'en tirer un meilleur parti. Elle demande au Bureau de coordonner une séance d'information au début de 2012 entre le CCI et les mandants tripartites pour examiner comment mieux mettre à profit le travail du CCI et ses recommandations.
154. Le groupe de l'Asie et du Pacifique, par la voix d'un représentant du gouvernement de la Chine, souligne la nécessité d'évaluer l'efficacité et l'efficience du cadre de coopération existant dans l'ensemble du système des Nations Unies et de recenser les meilleures pratiques de coordination et les meilleures méthodes de collaboration permettant d'accroître la cohérence du système afin d'éviter les doubles emplois et la dispersion des ressources. Le groupe de l'Asie et du Pacifique soutient vigoureusement les initiatives du CCI visant à évaluer et à éclaircir le rôle et les responsabilités au sein du système des Nations Unies et entre ses différents organes. L'orateur fait référence à la résolution 60/258 de l'Assemblée générale des Nations Unies dans laquelle le CCI est prié de continuer à améliorer son dialogue avec les organisations participantes, y compris l'OIT. Il demande au Bureau de confirmer son engagement vis-à-vis de la gestion axée sur les résultats et des processus d'harmonisation. Le Bureau devrait fournir des informations sur sa participation aux trois comités de haut niveau, en particulier le Groupe des Nations Unies pour le développement.
155. A l'invitation du Président, le président du CCI prend la parole. Il met l'accent sur un certain nombre de domaines où la coopération entre l'OIT et le CCI devrait être renforcée,

signale plusieurs carences dans le document soumis par le Bureau et invite celui-ci à soutenir le système informatique de suivi mentionné au paragraphe 24.

156. Un représentant du Directeur général aborde quatre points. Tout d'abord, le fait que le Bureau a toujours eu pour pratique de présenter les rapports du CCI avec les commentaires du CCS, ce qui explique les retards éventuels dans la prise en compte de l'ensemble des rapports du CCI dans les documents soumis au Conseil d'administration. Deuxièmement, le BIT est confronté à une difficulté particulière du fait que, souvent, il n'est pas tenu compte de manière adéquate de sa structure tripartite spécifique dans les rapports du CCI. Troisièmement, le grand nombre de recommandations émanant du CCI soumises au Bureau – plus d'une centaine chaque année – présentent des difficultés particulières sur le plan de leur mise en œuvre, du fait surtout qu'elles sont fréquemment formulées en termes généraux et que les coûts induits ne sont pas pris en compte. Enfin, le Bureau a pris dûment note de la proposition relative à la tenue de discussions informelles sur la manière dont il devrait tenir compte des rapports du CCI et de leur valeur ajoutée s'agissant des fonctions d'audit et de gouvernance du Bureau.
157. Le groupe gouvernemental, par la voix d'une représentante du gouvernement du Brésil, remercie le représentant du CCI de son intervention, demande que d'autres discussions aient lieu à l'avenir avec le CCI et encourage le Bureau à soumettre les recommandations pertinentes du CCI au Conseil d'administration, accompagnées des commentaires du Bureau.
158. *Le Conseil d'administration prend note du document et invite le Bureau à tenir compte des opinions exprimées lors de la discussion des questions relatives au Corps commun d'inspection.*

Segment des questions de personnel

Douzième question à l'ordre du jour

Déclaration du représentant du personnel

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

Treizième question à l'ordre du jour

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale

160. Le Conseil d'administration était saisi d'un document ¹⁵ sur le rapport de la Commission de la fonction publique (CFPI) pour 2011.
161. La porte-parole des travailleurs, se référant à l'article 14.7 du Statut du personnel, souhaite savoir si l'obligation incombant au Directeur général de consulter le Syndicat du personnel au sujet de tout amendement proposé au Statut du personnel ne devrait pas être remplacée par une obligation de négocier chaque proposition d'amendement.

¹⁵ Document GB.312/PFA/13.

162. Le Conseiller juridique répond à cette question en indiquant que le Conseil d'administration a retenu l'expression «après avoir consulté le Comité de négociation paritaire» dans l'intention de donner effet à l'accord de reconnaissance et de procédure conclu en 2000 entre le Directeur général et le Syndicat du personnel. Le remplacement, dans le Statut du personnel, du terme de «consultation» par tout autre terme relève d'une décision discrétionnaire que le Conseil d'administration est seul habilité à prendre.

Décision du Conseil d'administration:

163. Le Conseil d'administration:

- a) *note la recommandation de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) ayant trait au relèvement de 0,13 pour cent du barème des traitements de base minima en vigueur et aux augmentations des versements à la cessation de service qui en découlent pour le personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, et a autorisé le Directeur général à donner effet, au BIT, en apportant des amendements au Statut du personnel, à ladite recommandation, sous réserve de son approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies;*

- b) *approuve l'amendement suivant à l'article 14.7 du Statut du personnel:*

Sous réserve de l'approbation du Conseil d'administration, le Directeur général peut, après consultation du Comité de négociation paritaire, amender le Statut du personnel, sans qu'il soit porté atteinte aux droits acquis des fonctionnaires. Le Directeur général peut amendera aussi le Statut, sans qu'il soit porté atteinte aux droits acquis des fonctionnaires, et après avoir consulté le Comité de négociation paritaire, pour donner effet aux décisions de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale des Nations Unies sur la recommandation de la commission, concernant: 1) les échelles des traitements; 2) le taux des indemnités et des prestations (autres que les pensions, les indemnités pour charge de famille, l'indemnité pour frais d'études, le congé dans les foyers, l'indemnité de rapatriement et l'indemnité de licenciement), les conditions à remplir pour en bénéficier et les normes applicables aux voyages; et 23) le classement des lieux d'affectation aux fins de l'application des ajustements; ainsi que celles concernant des questions ne se prêtant pas à controverse et n'ayant pas de réelles incidences financières ou sur le plan des politiques; le Conseil d'administration sera informé de tels amendements.

- c) *décide que le Bureau lui fera rapport une fois par an, normalement à sa session de printemps, sur les questions relatives au régime commun et les amendements au Statut du personnel qui en découlent.*

(Document GB.312/PFA/13, paragraphes 5 et 12.)

Quatorzième question à l'ordre du jour

Amendements au Statut du personnel

164. Une représentante du Directeur général explique que cette question a été inscrite à l'ordre du jour du Segment du programme, du budget et de l'administration en prévision d'un éventuel accord sur les procédures de recrutement et de sélection, dans le cadre de la procédure de médiation lancée au début de l'année 2011. Elle note qu'aucun accord définitif n'a encore été conclu, et se propose de ce fait de fournir aux membres du Conseil d'administration les informations les plus récentes sur les progrès accomplis et les questions en suspens.

- 165.** La procédure de médiation engagée entre le Bureau et le Syndicat du personnel a pour enjeu les questions de recrutement et de sélection. Les autres questions prioritaires retenues concernent: i) la délimitation plus précise du champ d'application de la négociation collective au sein de l'Organisation, ainsi qu'une définition plus claire des domaines relevant de la négociation, de la consultation et de l'information; ii) l'examen des types de contrats et des politiques suivies en la matière; iii) la classification des postes.
- 166.** Quatre séances de médiation conjointes se sont tenues en février, mars, mai et octobre 2011.
- 167.** L'intervenante se félicite de pouvoir annoncer que les principes de base d'une révision globale des procédures de recrutement et de sélection ont été établis avec le Syndicat du personnel et que les deux parties ont pu constater d'indéniables progrès vers la définition de solutions réalistes. Ces avancées se heurtent toutefois à un dernier motif de désaccord entre les deux parties, qui porte sur le recours à des évaluateurs externes pour la procédure de recrutement.
- 168.** Le Syndicat du personnel, estimant que le fait de recourir aux services d'évaluateurs externes constitue une violation de l'accord collectif sur les procédures de recrutement et de sélection, s'est mobilisé autour de cet enjeu et a notamment lancé un appel à une action générale en novembre 2010. L'oratrice rappelle qu'en 2000 les parties ont décidé d'un commun accord que les évaluations du centre d'évaluation seraient effectuées par des fonctionnaires du Bureau, désignés conjointement par l'administration et le Syndicat du personnel. On a malheureusement dû constater que cette solution ne permettait pas de recruter efficacement et dans les délais voulus. Les évaluateurs internes, étant des fonctionnaires du BIT, étaient essentiellement mobilisés par les objectifs et les résultats relevant du programme et budget approuvé, et n'avaient de ce fait guère de temps à consacrer à un travail bénévole touchant aux ressources humaines, demandant beaucoup de temps et nécessitant une formation suivie. Pour illustrer l'ampleur du travail en question, l'intervenante rappelle que le deuxième cycle de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS) de 2011 a donné lieu à l'organisation de 38 concours, lesquels ont nécessité 120 interventions du centre d'évaluation. Ne disposant que de 12 évaluateurs internes, le Bureau n'a pas été en mesure de confier à ces derniers plus d'un tiers des évaluations incombant au centre d'évaluation.
- 169.** Depuis l'introduction du RAPS en 2008, plusieurs accords provisoires ont été conclus à propos du recours à des évaluateurs externes. Pour le premier cycle du RAPS de 2008, il a été convenu de faire appel aux services de trois évaluateurs externes. Au cours du deuxième exercice de 2010, le travail des évaluateurs externes a été examiné, de manière aléatoire, par des évaluateurs internes, qui ont pu confirmer la validité du travail accompli par les premiers. Enfin, avec l'aide du médiateur, on est parvenu à un accord sur la constitution d'équipes mixtes d'évaluateurs internes et externes pour le premier cycle du RAPS de 2011.
- 170.** L'oratrice rappelle que l'on fait appel depuis 2008 aux trois mêmes évaluateurs externes, dont le travail a été reconnu comme étant d'un excellent niveau. Le Syndicat du personnel n'a d'ailleurs jamais formulé de véritable objection à propos de la qualité de ce travail. L'intervenante fait observer qu'un consensus semble s'être dégagé autour de l'idée selon laquelle le seul moyen valable dont dispose le Bureau pour tenir ses engagements en ce qui concerne la qualité et l'efficacité de ses procédures de recrutement et de sélection est de faire appel à des évaluateurs externes qualifiés. Elle rappelle au Conseil d'administration que, bien que le Bureau ait toujours préconisé le recours à des évaluateurs internes, cette solution n'est pas viable, compte tenu du volume de capacités disponible en interne.

- 171.** Les débats qui se sont tenus au cours de la dernière séance de médiation en octobre 2011 ont de nouveau porté sur cette question qui, bien qu'elle ne soit pas d'une importance capitale, empêche de procéder à la révision de l'accord collectif sur les procédures de recrutement et de sélection, révision qui aurait dû être effectuée depuis longtemps, puisqu'elle était prévue pour 2002. D'autres domaines pâtissent également de ce blocage, notamment les mesures nécessaires pour mettre en œuvre la stratégie en matière de ressources humaines adoptée par le Conseil d'administration en novembre 2009.
- 172.** Malgré les tentatives ciblées de médiation, le Syndicat du personnel a refusé d'accepter que l'on fasse appel aux mêmes évaluateurs externes ou que l'on applique les mesures relatives aux évaluations qui avaient été convenues lors des cycles précédents du RAPS. Le 1^{er} novembre 2011, il a publié un bulletin dans lequel il déclare vouloir utiliser tous les moyens à sa disposition, notamment juridiques, pour dénoncer l'illégalité des procédures du deuxième cycle du RAPS de 2011.
- 173.** Une telle situation fait courir au Bureau le risque de ne pas être en mesure de mener à bien les procédures de recrutement et de sélection nécessaires pour assurer le pourvoi des postes vacants. Elle risque par ailleurs de remettre en cause la légitimité du choix des candidats qui ont participé de bonne foi à une procédure rigoureuse de sélection, ce qui ne peut qu'être préjudiciable au moral des fonctionnaires. Enfin, l'incessante dépense d'énergie occasionnée par ce litige pèse sur le personnel, constitue un emploi peu judicieux des capacités de ce dernier et nuit à l'instauration du climat serein nécessaire pour le dialogue.
- 174.** L'intervenante est convaincue que les séances de médiation qui doivent se tenir la semaine prochaine et au début du mois de décembre permettront au Bureau de trouver une solution viable à cette question de procédure litigieuse, et que cela ouvrira la voie à un dialogue constructif qui pourra être consacré à des questions plus générales prioritaires pour le BIT et son personnel. L'administration veut croire que la procédure de médiation donnera des résultats tangibles qui pourront être soumis à l'approbation du Conseil d'administration à sa prochaine session. L'intervenante espère que son exposé a aidé le Conseil d'administration à saisir la nature et la portée de l'enjeu, et qu'il ne pourra pas susciter le moindre doute quant à l'attachement sans faille du Bureau au dialogue social et à la négociation collective.
- 175.** La porte-parole des travailleurs juge qu'il n'y pas lieu de faire des observations sur le fond des questions à propos desquelles les parties ont engagé un processus de médiation mais se sent néanmoins tenue de rappeler que le dialogue social et la négociation collective sont l'un de piliers de l'Organisation. Il incombe à l'administration et au Syndicat du personnel de faire aboutir la procédure de médiation. L'intervenante est convaincue qu'ils seront prochainement en mesure d'annoncer au Conseil d'administration qu'ils sont parvenus à un accord sur toutes les questions litigieuses en suspens.

Genève, le 15 novembre 2011

Annexe

Déclaration du représentant du Syndicat du personnel à la Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration (312^e session – novembre 2011)

Monsieur le Président,
Monsieur le Directeur général,
Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration,

Chers collègues qui sont ici présents aujourd'hui ou qui suivent notre séance via l'Intranet,

En mars dernier, j'ai parlé d'espoir et d'optimisme, j'ai dit que nous étions «au début du début», alors qu'était entamé un processus de médiation externe qui avait fait l'objet d'un accord entre le Directeur général et le Syndicat, annoncé devant cette assemblée il y a juste un an. J'étais alors confiant, résolu à ce que le processus de médiation soit un succès.

Lorsque nous avons entamé la médiation, les attentes qui pesaient sur le Syndicat étaient considérables, car le personnel espérait que les actions qu'il avait menées en novembre 2010 permettraient d'aider à résoudre des problèmes qui le préoccupaient de longue date. La médiation devait porter sur un certain nombre de questions, notamment: le recrutement et la sélection, le travail précaire, la classification des postes, la négociation collective et le règlement des conflits collectifs.

Aujourd'hui, une année après, le travail précaire est tout aussi présent – si ce n'est plus – qu'il y a un an. Pourquoi dis-je cela? Parce que, au beau milieu des négociations, le Bureau a publié – faisant fi de toute consultation ou négociation – des règles régissant l'embauche de collaborateurs extérieurs. Ce sont des consultants indépendants ou, selon les termes de la recommandation n° 198, des travailleurs indépendants. Cette nouvelle politique est en contradiction directe avec certains des éléments clés de la recommandation sur la relation de travail, eu égard en particulier au critère à utiliser pour déterminer l'existence d'une relation de travail.

La publication hâtive de cette directive, le refus de la direction de suspendre son application en attendant l'issue de négociations menées de bonne foi, puisqu'elle ne s'estime pas tenue d'engager des négociations à ce sujet – ne serait-ce que sous forme de consultations –, ont amené le personnel à s'interroger sur la réelle volonté de mettre un terme au travail précaire au sein du Bureau.

Loïn d'instaurer un cadre favorable à la médiation, une telle attitude a pour effet de dégrader la situation.

Elle ne contribue pas à créer un climat de confiance.

En ce qui concerne le recrutement et la sélection, nous nous heurtons une fois de plus à un obstacle de taille. Bien que la médiation ait débouché sur un accord intérimaire, le Bureau prend désormais des mesures unilatérales. La campagne de recrutement en cours se fait en violation du Statut du personnel, ce qui expose le Bureau à des responsabilités financières et juridiques considérables. On nous a dit qu'on procédait ainsi parce que «l'intérêt primordial du BIT et de son personnel est d'avoir un processus de recrutement rapide», qui permette de «répondre plus facilement aux attentes du Conseil

d'administration du BIT quant aux engagements en matière de résultats inscrits dans la stratégie approuvée de ressources humaines».

Cette réponse soulève une question importante: lorsque cette stratégie a été adoptée en 2009, fallait-il comprendre que le Bureau devait accélérer le recrutement et que cette considération devait prendre le pas sur toutes les autres, y compris le respect de la loi?

Cette démarche unilatérale contribue une fois encore à envenimer la situation, et non à instaurer un climat propice à la médiation.

Elle ne contribue pas à créer un climat de confiance.

Toutefois, le Syndicat reste décidé à faire avancer le processus de médiation et à faire aboutir la négociation collective. Nous sommes résolus à restaurer la confiance.

Mais les attentes du personnel demeurent. Je dirais même qu'elles se sont renforcées. Vu qu'il y a eu peu de progrès, nous devons obtenir des résultats maintenant, car ce processus ne peut pas se poursuivre éternellement. Et l'alternative – un retour au conflit – n'est souhaitable pour personne. Disons que nous sommes, en quelque sorte, condamnés à réussir.

Permettez-moi maintenant d'aborder les points qui sont à l'ordre du jour.

Plus tard dans l'après-midi, vous examinerez le **Rapport sur l'avancement de l'examen des dépenses**. Il se trouve que nous avons accueilli favorablement la création de ce Comité d'examen des dépenses et que les informations figurant dans le rapport nous aident à comprendre sa composition et ses objectifs. Cependant, vu que le comité sera chargé d'examiner les structures, les procédures, les méthodes de travail et les schémas de dépense, et étant donné qu'il est ouvert aux suggestions du personnel, le Syndicat se demande pourquoi il n'a pas sa place à la table des négociations.

Que cela soit clair: nous ne parlons pas ici de «cogestion». Il s'agit de faire participer les représentants officiels du personnel à un processus qui, de manière directe et indirecte, aura un impact sur les conditions d'emploi et de travail. Nous avons apprécié de bénéficier de la marge de manœuvre nécessaire à l'aboutissement des négociations sur les conditions de voyage. Nous continuerons à travailler sur ce dossier afin d'être en mesure de présenter une proposition qui réponde aux exigences du Conseil d'administration en matière de réduction des coûts, tout en garantissant que les droits et les intérêts du personnel soient préservés.

Si l'on associe le Syndicat aux travaux du Comité d'examen des dépenses, il sera en mesure d'avancer des suggestions concrètes en vue de réaliser des économies potentielles dans des domaines qui pourraient protéger nos conditions d'emploi. Nous pouvons garantir que les efforts visant à rationaliser, simplifier et réduire les coûts ne seront pas incompatibles avec les autres priorités fixées par le Conseil d'administration. Les membres du personnel viennent nous parler de ces questions et ils font des propositions. A cet égard, le Syndicat pourrait faciliter la tenue d'un dialogue continu, plus structuré entre les membres du personnel au sujet de la réforme.

Une des suggestions présentées par le personnel serait de mettre un terme aux cumuls, à savoir le fait, pour un fonctionnaire qui a pris sa retraite, de revenir travailler au BIT – parfois dès le lendemain – et de toucher sa pension de retraite tout en percevant une rémunération du Bureau, sans cotiser à la Caisse des pensions. S'attaquer au problème du cumul emploi/retraite permettrait de garantir la bonne santé financière de la Caisse des pensions, tout en répondant à la frustration que ressentent de nombreux membres du personnel, lesquels auraient alors la possibilité – grâce à une planification plus rigoureuse

de la relève – de bénéficier d'un avancement ou, pour les travailleurs précaires, d'être régularisés.

Vous ne m'entendrez pas souvent vanter les mérites de l'harmonisation. Mais, pour le coup, nous gagnerions peut-être à nous inspirer des politiques adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies pour gérer cette question du cumul.

Nous savons ce qui se passe dans le monde. Nous constatons par nous-mêmes les conséquences des mesures d'austérité et de réduction des coûts qui sont prises dans le secteur public, et nous savons qu'il est possible de travailler plus intelligemment, de manière différente et, nous en sommes sûrs, encore plus efficacement, pour optimiser l'utilisation des ressources. Mais, étant donné que nous n'avons, pour l'instant, pas voix au chapitre vu que nous ne faisons pas partie du Comité d'examen des dépenses, nous sommes obligés de réagir, d'exiger que les choses soient reconsidérées après que des décisions ont été prises ou des propositions faites. Ce n'est pas une manière saine de gérer le changement.

Je le répète: il ne s'agit pas là de cogestion. Il s'agit de faire participer le personnel au changement, plutôt que de lui faire subir ce changement.

Il en va de même pour la question des **travaux de rénovation du bâtiment du siège**, qui sera à l'examen demain. Il semble que le comité directeur ait été constitué et se réunisse à intervalles réguliers. Le Syndicat a été invité à participer à l'«équipe du projet», qui ne s'est pas encore réunie. Nous apprécions d'être informés régulièrement de manière informelle par FACILITIES de l'évolution de la situation, mais nous n'avons participé à aucune consultation officielle sur plusieurs décisions qui ont déjà été prises, dont certaines auront un réel impact sur le personnel.

Nous souhaiterions soulever certaines questions dans le cadre des pourparlers avec le comité directeur au sujet de la construction de l'annexe, car la question de savoir qui va occuper ces locaux semble changer tout le temps. La question des modalités d'accueil des projets de coopération technique nous préoccupe, tout comme la stratégie de communication, qui a été accueillie avec grand intérêt par le personnel mais n'est pas aussi régulière que nous l'espérons. Nous sollicitons plus de précisions sur le «registre des risques» associés à ce projet et aimerions contribuer à son élaboration; nous souhaiterions participer pleinement aux consultations sur la rénovation des bureaux, notamment sur la manière dont ces consultations seront conduites avec les départements.

Le fait que nous soyons exclus des débats avec le comité directeur et que les documents du Conseil d'administration soient notre seule source d'information sur ce sujet ne contribue pas à instaurer la confiance.

Le Syndicat se demande quel serait le risque à ce qu'il participe aux réunions du comité directeur, plutôt que de faire partie d'une équipe de projet qui ne se réunit pas. A notre sens, l'intérêt de notre présence dans un tel organe – même en qualité d'observateur – ne fait aucun doute. Nous avons demandé pourquoi le Syndicat n'y a pas sa place, et on nous a répondu que la décision revenait au Conseil d'administration. Tout éclaircissement à ce sujet serait bienvenu.

Enfin, permettez-moi de dire quelques mots sur l'environnement de travail. S'il y a quelque chose de palpable dans les couloirs du Bureau ou les conversations avec le personnel dans les régions et le personnel de la coopération technique, c'est la pression subie pour travailler plus et plus vite dans des conditions qui se dégradent. Cette impression est confirmée par l'enquête sur le stress menée par le Syndicat, à laquelle plus de 850 membres du personnel ont répondu; elle montre que le niveau de stress au travail a augmenté pour la plupart des fonctionnaires, qui doivent travailler plus dur pour respecter

des délais impossibles à tenir, se sentent contraints de faire de longues journées de travail et s'inquiètent des maigres perspectives de promotion et de l'insécurité de leur emploi. Ceci concerne particulièrement le personnel précaire et les personnes recrutées au titre de contrats de coopération technique. Trente pour cent des personnes qui ont répondu trouvent leur travail très stressant ou extrêmement stressant, un quart font état d'une baisse de la qualité du travail. Les congés de maladie dus au stress sont en augmentation, et le travail empiète toujours plus sur les loisirs et la vie familiale.

Et, pourtant, nous avons une politique de sécurité et de santé au travail qui devrait permettre de résoudre ce problème, politique qui, je suis heureux de le dire, est l'aboutissement de vastes négociations qui ont été menées de bonne foi pendant cinq ans et se sont achevées en mars de cette année. Cette politique, dont la publication avait été annoncée en 2008, n'a toujours pas été publiée. Nous ne comprenons pas comment une organisation qui a rang de chef de file dans le monde en matière de sécurité et santé au travail et œuvre à promouvoir les conventions dans ce domaine n'a pas sa propre politique à cet égard. Nous sommes embarrassés lorsque nous parlons à des représentants d'autres organisations de la famille des Nations Unies et apprenons que leur organisation s'est dotée d'une politique de sécurité et santé au travail, ce qui n'est pas notre cas.

Il est faux de dire qu'une politique de sécurité et santé au travail a été adoptée en 2008, comme on vous l'a fait croire à l'époque. Il ne s'agissait que d'un Avis, d'un engagement pris par le Directeur général d'«offrir un milieu de travail sûr et salubre qui contribue à la dignité humaine et à l'épanouissement personnel». On attend toujours avec impatience la politique qui fera de cet engagement une réalité...