



Conseil d'administration

328^e session, Genève, 27 octobre - 10 novembre 2016

GB.328/PFA/PV/Projet

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.

PROJET DE PROCÈS-VERBAUX

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	
Le plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 (GB.328/PFA/1).....	1
Deuxième question à l'ordre du jour	
Aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2018-19 (GB.328/PFA/2)	7
Troisième question à l'ordre du jour	
Etat d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.328/PFA/3).....	14
Segment relatif aux audits et au contrôle	16
Cinquième question à l'ordre du jour	
Rapport d'évaluation annuel 2015-16 (GB.328/PFA/5)	16
Sixième question à l'ordre du jour	
Discussions sur les évaluations de haut niveau (évaluations des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent) (GB.328/PFA/6)	19
Septième question à l'ordre du jour	
Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI): rapports du CCI (GB.328/PFA/7).....	23
Segment des questions de personnel	25
Huitième question à l'ordre du jour	
Déclaration de la représentante du personnel.....	25

Neuvième question à l'ordre du jour

Amendements au Statut du personnel: modifications apportées à l'ensemble des prestations offertes par le régime commun aux fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures à compter du 1 ^{er} janvier 2017 (GB.328/PFA/9)	25
--	----

Dixième question à l'ordre du jour

Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT: retrait de la déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal par la Cour permanente d'arbitrage (GB.328/PFA/10)	27
---	----

Annexe

Déclaration de la Présidente du Syndicat du personnel Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration (328 ^e session – 1 ^{er} novembre 2016)	29
---	----

Segment du programme, du budget et de l'administration

Première question à l'ordre du jour

Le plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 (GB.328/PFA/1)

1. *Le porte-parole des employeurs* exprime sa satisfaction concernant le processus de consultation et salue la clarté et la concision du document. Il note cependant que le diagnostic posé dans le plan stratégique est beaucoup trop pessimiste et ne tient pas compte des possibilités, actuelles et futures, qu'offre le monde du travail. Ce diagnostic s'articule autour des résultats du programme et budget en cours alors qu'il aurait dû être axé sur l'examen des difficultés et perspectives les plus pressantes et sur l'évaluation et le suivi des résultats et de leur impact. Les points soulevés au paragraphe 13 devraient être examinés périodiquement, de façon à garantir l'adéquation des politiques et des programmes à l'évolution de la situation et aux besoins des mandants. Si le groupe des employeurs convient que des entreprises durables sont essentielles à la création d'emplois, il n'y a pas suffisamment d'éléments probants permettant d'affirmer que le développement des formes atypiques d'emploi ouvre un large éventail de débouchés et d'options nouvelles (paragraphe 15 et 16). Le centenaire de l'OIT sera l'occasion de prendre acte des efforts déployés par l'Organisation pour instaurer la justice sociale dans le monde du travail, mais la réforme de 2012 est toujours en cours et il faut procéder à des améliorations supplémentaires, notamment renforcer la synergie entre le siège et les services régionaux. Dans la section C du document, intitulée «Vision stratégique: OIT 2021», le groupe des employeurs est particulièrement favorable aux objectifs énoncés au paragraphe 36 a) et f), dont la réalisation permettra à l'Organisation d'agir en faveur des groupes les plus vulnérables et les plus défavorisés, de jouer un rôle de premier plan dans la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030), de consolider son rôle de référence en matière de connaissances face aux nouvelles technologies dans le monde du travail et de s'atteler à la question du changement climatique, aux questions environnementales connexes et à l'économie informelle qui, curieusement, n'est pas traitée dans le plan stratégique. Toutefois, il serait contre-productif d'ajouter un quatrième élément transversal déterminant pour l'élaboration des politiques consacré à la durabilité environnementale (paragraphe 44) ou une référence aux chaînes d'approvisionnement mondiales dans le résultat 7, car cela aurait pour effet de diluer le résultat sans pour autant apporter grand-chose en matière de solutions à cette nouvelle problématique.
2. S'il approuve l'idée que le Bureau doit cibler son action et établir des priorités, le groupe des employeurs déplore cependant que le document n'indique pas clairement quelles sont les priorités et les principales cibles parmi les dix résultats, les quatre éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques, les trois résultats facilitateurs et les sept initiatives du centenaire. Le Bureau devrait éviter de trop se disperser. Il est indispensable de renforcer la responsabilisation dans le cadre de l'initiative sur la gouvernance et des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et de favoriser une utilisation plus efficace et efficiente et mieux intégrée des ressources de l'OIT. Le groupe des employeurs soutient par conséquent la proposition visant à réaffecter des ressources jusqu'à dévolues aux fonctions administratives et d'appui au profit des activités techniques de première ligne. La réussite du plan stratégique suppose l'existence d'organisations de travailleurs et d'employeurs puissantes, représentatives et indépendantes, qui interagissent les unes avec les autres ainsi qu'avec les gouvernements. L'orateur s'interroge par conséquent sur le bien-fondé de l'affirmation relative à la réduction du nombre d'affiliés des

organisations de travailleurs et d'employeurs (paragraphe 21) qui, à moins d'être étayée par des faits, n'a guère lieu d'être.

3. *Un membre employeur du Royaume-Uni* dit que, comme les employeurs du Royaume-Uni ne sont plus autorisés à assister aux réunions du groupe des employeurs, ils ne peuvent plus s'aligner sur les vues du groupe. Par souci de clarté, un résumé du plan stratégique aurait dû être distribué. Compte tenu de la diversité et de la complexité des formes et des relations d'emploi, l'objectif premier du plan devrait être l'élimination de la pauvreté et la création d'emplois «décent». S'il est vrai que les initiatives du centenaire occuperont une place centrale jusqu'en 2019 et au-delà, la vision de l'OIT 2021 devrait être davantage axée sur l'objectif de développement durable (ODD) 8 et s'appuyer sur des politiques qui favorisent la production, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et qui stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris en améliorant leur accès aux services financiers. Des indicateurs clés de performance faciles à mesurer doivent être utilisés pour garantir la responsabilisation quant aux résultats et évaluer les progrès accomplis vers la réalisation des objectifs. Contrairement au groupe des employeurs, les employeurs du Royaume-Uni sont favorables à l'ajout d'un élément transversal relatif à la durabilité environnementale, qui concorde avec les ODD. Ils se demandent comment l'on pourra déterminer, pour les cibles qui ne sont pas facilement mesurables (paragraphe 57), si le résultat attendu a été atteint, sachant que l'on peut difficilement savoir quels sont les facteurs les plus décisifs si l'on ne suit pas de près leur évolution. Les entreprises sont conscientes qu'il n'est pas facile de déterminer les responsabilités quant aux résultats, mais celles-ci doivent être clairement définies si l'on ne veut pas se retrouver dans des situations où personne ne se sent véritablement responsable. Il importe de rester positif lorsqu'on s'est lancé dans un projet ambitieux ou à long terme et, à cette fin, les objectifs de l'OIT 2021 devraient être articulés autour d'éléments clés, ce qui permettrait de les réaliser par étape. L'intervenant appuie le projet de décision.
4. *Le porte-parole des travailleurs* reconnaît que l'Organisation devra intensifier son action en faveur de la justice sociale pendant la période couverte par le plan stratégique. Au sujet de la section A du document, il note que les effets de la crise de 2008 continuent de se faire sentir: ainsi, dans de nombreux pays, les travailleurs ne peuvent pas constituer de syndicats ou sont harcelés, menacés ou tués lorsqu'ils tentent de le faire, et les mesures prises pour faire face à la crise ont réduit le champ de la négociation collective, la priorité étant donnée à la négociation collective sur le lieu de travail au détriment de la négociation collective aux niveaux sectoriel et national. L'Organisation devrait promouvoir plus activement la mise en œuvre des recommandations adoptées dans le passé sur la base des objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent. Globalement, le document manque d'une analyse générale et donne peu d'informations sur la situation des femmes au travail, excepté lorsqu'il traite de l'égalité entre hommes et femmes dans le contexte de l'initiative sur les femmes au travail (paragraphe 49). Cette question devrait être intégrée dans l'analyse de la situation du monde du travail et devrait en outre inspirer de façon plus systématique la vision stratégique de l'OIT. On entend souvent dire que les marchés du travail sont plus efficaces et qu'ils facilitent la création d'emplois lorsqu'ils sont plus souples, mais les rares emplois qui sont créés sont souvent de mauvaise qualité. La Réunion tripartite d'experts sur les formes atypiques d'emploi qui a eu lieu en février 2015 a très justement abouti à la conclusion que les déficits de travail décent étaient plus répandus dans les formes atypiques d'emploi et que tous les travailleurs, quelles que soient les modalités contractuelles qui leur sont appliquées, avaient droit à des conditions de travail décentes. Par conséquent, si le groupe des travailleurs est d'accord avec l'affirmation selon laquelle quiconque exerce un travail à plein temps ne devrait pas recevoir un revenu inférieur à celui requis pour se soustraire à la pauvreté (paragraphe 18), l'orateur espère que le Bureau ne sous-entend pas par là que les personnes qui n'exercent pas un travail à plein temps n'ont pas droit à un tel revenu. Il est dit au paragraphe 19 que le dialogue social et le tripartisme ont été soumis à des contraintes

ces dernières années. Si de nombreux syndicats s'efforcent de remédier à ce problème, ils se heurtent en l'occurrence à divers obstacles auxquels il faudrait s'attaquer avant la célébration du centenaire en 2019. Ces obstacles sont notamment liés aux nouvelles formes d'emploi résultant des technologies de l'information, à la multiplication des emplois précaires, informels, atypiques et en sous-traitance et au fait que la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ne sont souvent pas respectées. Le rôle des partenaires sociaux se confond de plus en plus avec celui des autres acteurs et, dans de nombreux pays, il est mis à mal par des idées nationalistes ou populistes alimentées par la frustration que suscite la détérioration des conditions de travail et du niveau de vie. L'OIT doit s'acquitter de son mandat et garantir la reconnaissance effective des mandants tripartites, du dialogue social et de la négociation collective. Passant à la section B du document, l'orateur dit que, tant pour des raisons de chronologie que du fait de son importance, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable aurait dû être citée en tête de l'énumération figurant au paragraphe 23. L'OIT doit renforcer son appui technique au niveau national en veillant à traiter de manière équilibrée les quatre objectifs de l'Agenda du travail décent; elle doit également jouer un rôle de chef de file dans les travaux qu'elle mène avec les institutions financières internationales et d'autres organisations multilatérales, dont certaines ont récemment adopté des politiques contraires à ses valeurs. Le groupe des travailleurs approuve la vision stratégique définie dans la section C (paragraphe 33 et 34), mais souhaiterait que le paragraphe 36 soit modifié de manière à se lire comme suit: «En 2021, l'OIT: a) fournira des services de qualité à ...; b) sera à l'écoute de ...; c) sera l'organisation de référence dotée d'un corpus solide et pertinent de normes internationales du travail ...; d) jouera un rôle de chef de file en matière de connaissances ...; e) sera un acteur de premier plan ...; f) sera une organisation efficace et efficiente ...» Il faudrait en outre préciser, au paragraphe 36 b), qu'un traitement équitable doit être garanti à tous les travailleurs, pas seulement aux plus vulnérables d'entre eux, en leur permettant de s'élever au-dessus des seuils de protection sociale minimums et en les protégeant contre le risque de basculer dans la pauvreté et la précarité. En ce qui concerne la section D, le groupe des travailleurs souscrit à l'idée que les initiatives du centenaire devraient occuper une place centrale dans le plan stratégique, mais apprécierait des éclaircissements concernant leurs liens avec les résultats et les éléments transversaux déterminants, notamment sur le plan de l'affectation des ressources. Une place plus importante devrait être accordée à l'initiative sur l'avenir du travail dans le plan, avec la participation active des mandants. Pour ce qui est de l'initiative sur l'éradication de la pauvreté, un obstacle à l'établissement d'alliances stratégiques dans le cadre du Programme 2030 tient au risque d'affaiblissement du tripartisme. L'OIT doit préserver le rôle des partenaires sociaux, en particulier dans le cadre des travaux menés pour mettre en œuvre les ODD qui relèvent de son mandat. S'agissant de la responsabilisation quant aux résultats (paragraphe 57 à 59), l'orateur se demande comment le Bureau compte s'y prendre pour assurer un traitement équilibré des objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent dans les PPTD. Pour ce qui est des mesures de renforcement des partenariats, y compris des partenariats public-privé, et de la cohérence des politiques en faveur du travail décent, les partenariats devraient être fondés sur les valeurs et les objectifs de l'Organisation (paragraphe 61 à 63). En outre, le respect des normes internationales du travail devrait être encouragé grâce à une action centrée sur le dialogue social et l'interaction des partenaires sociaux, y compris les fédérations syndicales mondiales et le secrétariat du groupe des travailleurs. Le groupe des travailleurs salue les efforts déployés par le Bureau pour favoriser une utilisation plus efficace et plus rationnelle des ressources de l'Organisation et l'encourage à continuer de collaborer avec le Syndicat du personnel en vue de la réaffectation de ressources jusque-là dévolues aux fonctions administratives au profit des activités techniques. Le Conseil d'administration devrait, pour sa part, favoriser l'affectation de ressources du budget ordinaire aux activités essentielles. Le groupe des travailleurs approuve la vision exposée dans le plan stratégique et prie le Bureau de prendre ses observations en considération.

5. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran souligne l'importance du plan stratégique, dont la période d'exécution englobe à la fois le centenaire de l'OIT en 2019 et la mise en œuvre du Programme 2030. Il importe de tenir compte des conséquences de cette concomitance dans l'examen du plan, sans perdre de vue l'action dévolue à l'OIT par la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale (2016). Le GASPAC attache une très grande importance à l'investissement dans les statistiques et la gestion des connaissances, y compris le renforcement des capacités des mandants. S'agissant de la nécessité d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie mondiale en faveur de l'emploi des jeunes, l'orateur demande instamment au Bureau d'établir de manière cohérente et systématique des priorités parmi ses activités de soutien, en accordant une attention particulière aux pays en développement. Des efforts doivent également être déployés à l'échelle internationale pour atténuer les effets du changement climatique. Le GASPAC appuie le projet de décision.
6. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe déclare que, dans la mesure où plusieurs autres questions inscrites à l'ordre du jour du Conseil d'administration ont inspiré le plan stratégique, il importe de veiller à la cohérence et à la complémentarité des discussions les concernant. Les taux de chômage élevés, particulièrement chez les jeunes, mettent en péril la réalisation de l'Agenda du travail décent. Les politiques du travail et les politiques sociales à venir devraient s'attaquer aux causes profondes et aux manifestations des migrations de main-d'œuvre, du travail des enfants et de l'exclusion des femmes. Bien que les changements issus de la mondialisation soient considérés par certains comme des sources d'opportunité, des socles de protection sociale n'en sont pas moins nécessaires pour protéger les travailleurs de l'économie informelle et les personnes occupant des emplois atypiques. S'agissant de la section B, le groupe de l'Afrique prie instamment le Bureau d'accélérer les travaux relatifs aux volets inachevés de la réforme de 2012. La possibilité d'élaborer une déclaration du centenaire devrait être saisie; le contexte actuel appelle un regain d'engagement politique. La promotion du travail décent devrait passer par l'insertion sociale et économique des groupes vulnérables, en gardant à l'esprit qu'en adoptant le Programme 2030 la communauté internationale s'est engagée à ne laisser personne de côté. Le groupe de l'Afrique partage l'avis selon lequel l'OIT devrait se concentrer sur un nombre limité d'interventions et donner la priorité au renforcement des entreprises pour favoriser la création d'emplois. Le Bureau devrait proposer des solutions aux problèmes rencontrés; dans cette optique, l'initiative sur la gouvernance devrait venir en complément des initiatives sur les entreprises et sur l'éradication de la pauvreté, destinées toutes deux à lutter contre la montée du chômage. L'orateur exhorte le Bureau à intensifier ses efforts en vue d'élaborer et de mettre en œuvre des PPTD et à attacher une attention particulière à leur évaluation à l'échelon national, dans la mesure où les enseignements tirés influenceront l'élaboration des programmes futurs. Enfin, le groupe de l'Afrique souhaiterait obtenir des précisions sur l'état d'avancement de l'Agenda du travail décent pour l'Afrique (2007-2015).
7. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement de la Norvège se dit favorable à l'orientation générale du plan stratégique, lequel devrait néanmoins offrir une vision claire de la façon dont l'OIT entend intégrer le Programme 2030 dans ses politiques et ses programmes et faciliter la réalisation des ODD. Le plan stratégique devrait contenir de plus amples détails sur les réalisations attendues. En outre, la valeur ajoutée et l'efficacité de la stratégie devraient aussi être évaluées à l'issue de la période considérée. L'oratrice se félicite de l'alignement du plan sur le cycle de planification des Nations Unies et prie instamment le Bureau de renforcer les partenariats avec d'autres entités des Nations Unies et de suivre de près l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies auquel doit procéder l'Assemblée générale des Nations Unies. L'aperçu préliminaire du programme et budget pour 2018-19 devrait préciser comment l'OIT entend parvenir à un

juste équilibre entre continuité et adaptation, en donnant la priorité à son action normative et à l'initiative sur l'avenir du travail. Pour garder tout son crédit, l'OIT doit accroître sa capacité de garantir un travail décent à la majorité des travailleurs dans le monde, y compris les travailleurs de l'économie informelle et les personnes occupant des emplois atypiques. Le groupe des PIEM souhaiterait être informé de la manière dont les travailleurs les plus vulnérables et les plus défavorisés, y compris ceux qui se trouvent dans les pays les moins avancés ou qui sont confrontés à des situations de conflit et de fragilité, ont été pris en compte dans l'initiative sur l'éradication de la pauvreté et de quelle façon ces efforts pourraient être renforcés, en partenariat avec d'autres organismes relevant ou non du système des Nations Unies. Si la proposition consistant à faire de la durabilité environnementale un nouvel élément transversal déterminant fait écho aux efforts déployés au plan mondial pour lutter contre le changement climatique, l'action menée par l'OIT dans ce domaine devrait rester dans les limites de son mandat et trouver son reflet dans le programme et budget de l'Organisation. L'adoption de mesures supplémentaires devrait être envisagée pour garantir une fonction d'évaluation robuste et indépendante. Le Bureau devrait continuer d'affiner la théorie du changement, de tirer des enseignements des évaluations, de renforcer ses capacités dans les domaines de la recherche, des statistiques et de la gestion des connaissances et de créer et renforcer des partenariats et des alliances. Les partenariats public-privé ne devraient pas s'en tenir à la mobilisation des ressources – dont il est peu question dans le document – et devraient contribuer à alimenter la base de connaissances de l'Organisation. Le BIT devrait soutenir les efforts déployés par les gouvernements en vue d'accroître les recettes nationales en faveur du bien-être social et du développement inclusif. L'oratrice soutient l'initiative visant à réaffecter les ressources dévolues aux fonctions d'appui et administratives au profit de fonctions techniques de première ligne. Le groupe des PIEM approuve l'orientation globale du plan stratégique, mais demande au Bureau de fournir des renseignements complémentaires sur la mise en œuvre et le suivi de ce plan avant de donner suite au projet de décision.

8. *Un représentant du gouvernement du Brésil* se félicite que les priorités stratégiques de l'OIT aient été alignées sur l'examen quadriennal complet des Nations Unies. Il faut redoubler d'efforts pour garantir la justice sociale et le travail décent, et une déclaration du centenaire devrait être adoptée. La vision stratégique intitulée «OIT 2021» souligne la nécessité de répondre aux besoins des mandants, et en particulier de créer des emplois formels. L'OIT devrait disposer d'outils de connaissance appropriés et, de concert avec d'autres organisations, devrait suivre de près l'évolution de l'économie mondiale. Pour répondre aux besoins des plus vulnérables et de celles et ceux dont les droits sont violés, il est important de renforcer les normes et les systèmes de contrôle et de fournir une assistance technique aux Etats Membres. De tels systèmes doivent être transparents, universels, équitables et efficaces. Les partenariats externes sont certes importants, mais ne devraient pas avoir pour conséquence d'exclure les mandants. Les partenariats conclus dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire devraient être mentionnés dans le plan stratégique.
9. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* déclare que l'OIT devrait proposer aux gouvernements des mesures de renforcement des capacités et des solutions adaptées aux contextes nationaux et collaborer avec les partenaires sociaux pour répondre aux préoccupations de la société civile et des travailleurs de l'économie informelle. Le Programme 2030 et l'Accord de Paris sur les changements climatiques pourraient servir de modèle pour une déclaration du centenaire. A la lumière des évolutions constatées sur le marché du travail, il conviendrait d'examiner la question de savoir si les normes du travail devraient revêtir un caractère contraignant ou facultatif; l'orateur indique donc attendre avec intérêt les recommandations du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes. L'OIT doit s'employer à protéger sa fonction de porte-parole mondial pour les questions relatives au travail. Les implications transversales du travail décent et de l'éradication de la pauvreté pourraient générer des difficultés d'interprétation et d'exécution. Des partenariats avec des institutions de recherche pourraient permettre d'appréhender les

problématiques locales et de développer les capacités; l'Institut national du travail de l'Inde se félicite de son partenariat avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin. Les PPTD doivent être renforcés et devraient rendre compte des priorités nationales et faire participer les acteurs nationaux. Dans la mesure où la mise en œuvre du Programme 2030 fera l'objet d'un suivi à l'échelon national, l'OIT ne devrait pas s'investir exagérément dans ce domaine. L'orateur souscrit au projet de décision.

10. *Un représentant du gouvernement du Bangladesh* déclare qu'il se félicite de l'alignement du plan stratégique sur les ODD. La reprise de la croissance économique génératrice d'emplois reste fragile, particulièrement dans les pays en développement, et il importe donc que le Bureau mette en œuvre des programmes adaptés aux spécificités des pays ainsi que des programmes phares au titre des initiatives sur l'éradication de la pauvreté, sur les femmes au travail et sur les entreprises. Des systèmes de protection sociale durables exigent la mobilisation de ressources, de même que la diffusion des résultats des recherches de l'OIT et des bonnes pratiques dans le domaine de la protection sociale. L'initiative sur les normes, l'initiative sur l'avenir du travail et l'initiative verte devraient permettre de relever les nouveaux défis en tenant dûment compte des groupes les plus vulnérables. L'orateur souscrit au projet de décision.
11. *Le Directeur général* déclare que le Bureau est conscient du risque de prolifération des problématiques et qu'il s'est employé à les regrouper dans le cadre d'une vision cohérente qui donne une orientation stratégique à l'Organisation; c'est à dessein que les sections A et B du plan stratégique énoncent de grands enjeux sans y apporter de réponses toutes faites. Le débat sur la diversité des formes de travail, les normes et le rendement marginal des moyens d'action a mis en évidence des divergences de vues qui confirment l'opportunité de les intégrer au plan de façon à pouvoir les examiner au cours des cinq prochaines années. Si l'accent doit porter avant tout sur des résultats concrets, les résultats attendus ont été définis conformément aux principes de l'OIT. L'adhésion suscitée par les six éléments de la vision stratégique pour 2018-2021 est encourageante. Si l'évaluation et le suivi sont importants, il convient cependant de ne pas confondre le plan stratégique et le document relatif au programme et budget; un temps de réflexion supplémentaire sera nécessaire pour la détermination de points de référence permettant d'apprécier les résultats. La discussion concernant l'opportunité d'inclure un quatrième élément transversal, à savoir la durabilité environnementale, dont personne ne conteste l'importance, devrait également être ajournée. Etant donné le caractère relativement différent des initiatives du centenaire, la question concernant leurs liens avec les résultats stratégiques ne peut faire l'objet d'une réponse unique. Le Directeur général convient de la nécessité d'accroître les investissements en faveur de la recherche et des statistiques. Bien qu'il importe de ne pas altérer le caractère tripartite de l'Organisation, le renforcement des partenariats offre une possibilité d'intégrer le tripartisme dans la mise en œuvre du Programme 2030. Le Bureau suit les discussions relatives à l'examen quadriennal complet, et la résolution correspondante de l'Assemblée générale des Nations Unies, qui devait être adoptée à la fin de l'année en cours, aura une incidence majeure sur la voie que devra suivre l'OIT. Le Directeur général propose de différer l'adoption du projet de décision jusqu'à ce que le Conseil d'administration ait eu la possibilité d'examiner l'aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2018-19 (document GB.328/PFA/2).
12. ***Le Conseil d'administration décide d'ajourner l'adoption du projet de décision et d'y revenir à une séance ultérieure.***
13. A la reprise de la discussion sur cette question, le *Directeur général* présente une nouvelle version du projet de décision, dont le texte a été remanié à l'issue de consultations avec les groupes.
14. *Le porte-parole des employeurs* souscrit au projet de décision modifié.

15. *Le porte-parole des travailleurs* approuve le nouveau projet de décision et souligne que l'OIT doit répondre aux besoins de tous les travailleurs, pas seulement à ceux des plus vulnérables et plus défavorisés. La situation des femmes dans le monde du travail doit être intégrée de manière plus systématique à tous les résultats et ne pas se limiter à la question de l'égalité entre hommes et femmes pour faire face aux conséquences structurelles de l'évolution démographique et de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail. Le groupe des travailleurs est favorable à l'ajout d'un élément transversal déterminant sur la durabilité environnementale, qu'il préférerait toutefois intituler «une transition juste vers la durabilité environnementale», ce libellé traduisant mieux l'avantage comparatif qu'offre l'OIT par rapport aux autres organisations.

Décision

16. *Le Conseil d'administration a approuvé le plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 et demandé au Directeur général de tenir compte de ses orientations en vue d'élaborer les Propositions de programme et de budget tant pour 2018-19 que pour 2020-21, en accordant une attention particulière au cadre de résultats afin de mieux évaluer la performance du Bureau.*

(Document GB.328/PFA/1, paragraphe 69, tel qu'amendé à l'issue de la discussion du Conseil d'administration.)

Deuxième question à l'ordre du jour

Aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2018-19 (GB.328/PFA/2)

17. *Le Président* ouvre la discussion sur les dix résultats stratégiques et les quatre éléments transversaux déterminants.
18. *Le porte-parole des travailleurs* déclare que s'il est important pour l'OIT de se limiter à un petit nombre de questions prioritaires pour avoir un impact, il l'est tout autant de garantir une cohérence dans les décisions de la Conférence. Il se félicite du fait que chaque stratégie correspondant à un résultat précise les ODD et les cibles y relatives qu'elle contribue à atteindre, ainsi que ses liens avec les indicateurs pertinents des ODD à l'égard desquels l'OIT a un rôle d'organisme responsable ou d'organisme contributeur. En ce qui concerne la sous-section sur les synergies entre les résultats et les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques en fonction de chaque résultat stratégique, il serait utile d'étudier la manière dont elles abordent les liens avec les normes internationales du travail. Il conviendrait, pour l'ensemble des résultats, d'inclure une référence standard et systématique à la «promotion de la ratification de toutes les normes internationales du travail à jour en rapport avec chaque résultat», plutôt que de d'utiliser des termes comme «guider», «promouvoir» ou «sensibiliser» en la matière.
19. Le dialogue social et le tripartisme devraient être inclus en tant que nouveau résultat stratégique, et non pas en tant qu'élément transversal déterminant. Cette position se justifie du fait que la promotion de la cohérence des politiques entre ministères et l'intégration du travail décent dans les politiques nationales exigent des mesures ciblées et un soutien aux mandants de l'OIT qui ne seraient pas possibles par le biais d'autres résultats. Le nouveau résultat portant sur le dialogue social devrait mettre fortement l'accent sur la négociation collective et les relations professionnelles en tant que contribution essentielle de l'OIT pour

corriger les inégalités de revenus. De plus, les mesures visant à réduire les inégalités devraient être intégrées d'une manière plus globale dans les résultats 1, 4, 6, 7 et 8. Pour faire place au nouveau résultat stratégique, les résultats 5 et 6 pourraient être fusionnés, étant entendu que le secteur agricole est largement informel.

20. Dans le document qui sera présenté à la 329^e session du Conseil d'administration, les critères de réalisation qui figurent sous chaque indicateur et qui font référence aux «politiques et programmes devant être adoptés par les Etats Membres» devraient expressément indiquer qu'une «consultation avec les partenaires sociaux» aura lieu.
21. Pour ce qui est des principaux enseignements tirés des activités antérieures qui relèvent du résultat 1, les orientations fournies par la discussion récurrente de 2014 sur l'emploi sont particulièrement importantes, en particulier le paragraphe 7 des conclusions sur la promotion d'un cadre global de politiques de l'emploi fondé sur des consultations tripartites. Compte tenu de la faiblesse de la demande, il sera essentiel d'équilibrer les mesures en faveur de l'offre et de la demande. Une preuve de l'efficacité des partenariats public-privé mentionnés au paragraphe 15 serait utile, et l'OIT devrait mettre l'accent sur la création d'emplois décents plutôt que sur la simple création d'emplois. L'indicateur 1.5 est assez vague. Il faudrait fournir des informations plus détaillées, dans l'esprit de ce qui a été fait pour l'indicateur 1.4. Autrement, les critères de réalisation devront être en correspondance avec les points énumérés à la cinquième puce du paragraphe 17, à savoir l'élargissement des domaines couverts par les relations professionnelles et les institutions du marché du travail.
22. En ce qui concerne le résultat 2, l'OIT devrait étudier les moyens de créer un cercle vertueux entre l'action normative de l'OIT, les PPTD et l'assistance technique; c'est particulièrement important du fait que la majorité des PPTD ne sont pas utilisés comme des outils essentiels pour accroître le taux de ratification et de mise en œuvre au niveau national. En ce qui concerne l'élargissement de la couverture et de la portée des normes internationales grâce à une augmentation du nombre de ratifications, l'OIT devrait cibler tous les travailleurs, et pas uniquement les groupes qui risquent le plus d'être laissés pour compte. Les PPTD devraient servir non seulement à mieux faire appliquer les normes, mais aussi à stimuler leur ratification. S'agissant des principaux changements attendus, l'accent devrait être mis sur la promotion de la ratification de toutes les normes à jour qui relèvent des quatre objectifs stratégiques et de tous les éléments transversaux déterminants et doivent apparaître dans les indicateurs proposés. Conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, l'OIT devrait aider les Etats Membres à augmenter les taux de ratification pour les quatre objectifs stratégiques, en mettant l'accent sur les conventions n^{os} 87 et 98.
23. Pour le résultat 3, les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi devraient être ajoutés à la liste figurant à la cinquième puce du paragraphe 37. Concernant le résultat 4, le texte devrait expliquer ce que l'OIT entend faire pour les entreprises sociales et les coopératives et la manière dont la négociation collective et l'amélioration des conditions de travail seraient promues dans le cadre de ce résultat et en rapport avec les conclusions pertinentes de la Conférence.
24. Au sujet du résultat 5, qu'il est proposé de fusionner avec le résultat 6, l'accent devrait être mis sur la promotion du travail décent dans les plantations ainsi que sur le renforcement des capacités des organisations de travailleurs agricoles d'organiser les travailleurs des plantations et de représenter leurs intérêts. La référence claire à la ratification et à la mise en œuvre effective des instruments pertinents de l'OIT a été bien accueillie par le groupe des travailleurs; il faudrait en faire de même pour tous les résultats et en faire mention dans les indicateurs respectifs. La sous-section sur les synergies entre les résultats et les éléments transversaux déterminants au titre du résultat 6 devrait renvoyer au résultat 9, car de nombreux migrants sont pris au piège de l'économie informelle. Le paragraphe 68 devrait

inclure un lien vers les transitions justes. Dans les résultats 5 et 6, il conviendrait d'établir un lien plus fort avec l'égalité entre hommes et femmes.

25. Pour ce qui est du résultat 7, le groupe des travailleurs est heureux de voir qu'un résultat spécifique porte sur les chaînes d'approvisionnement mondiales, mais sa portée est trop limitée. Si la sécurité et la conformité des lieux de travail ont leur importance, les conclusions de la session de 2016 de la Conférence appellent à la promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. L'approche doit être beaucoup plus large, ce que traduirait mieux un changement dans le titre du résultat et des indicateurs supplémentaires. Il faudrait ajouter des conditions de travail saines et faire référence à la sécurité et la santé au travail dans le titre. En ce qui concerne la conformité des lieux de travail, l'OIT devrait privilégier le renforcement des systèmes publics d'inspection du travail au niveau national. Il conviendrait de mentionner la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, dans le paragraphe 77.
26. Dans le résultat 8, il conviendrait de mettre davantage l'accent sur les conventions n°s 87, 98, ainsi que sur la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et d'y faire référence aussi dans les indicateurs. Le paragraphe 84 concernant les principaux changements attendus devrait porter sur l'ensemble des travailleurs et des secteurs et non pas seulement sur les travailleurs en situation de vulnérabilité dans certains secteurs à haut risque. Il est essentiel, en matière de sécurité et de santé au travail, de promouvoir une culture de prévention, y compris par le biais de la négociation collective.
27. Au sujet du résultat 9, il est indispensable de veiller à ce que les cadres et les accords de mobilité de la main-d'œuvre respectent les normes de l'OIT, car la mobilité aboutit très souvent à des schémas et des circuits temporaires associés à de nombreux déficits du travail décent. Les travaux au titre de ce résultat devraient être reliés à l'indicateur 8.8.2 des ODD portant sur un meilleur respect des droits au travail au niveau national.
28. Le porte-parole des travailleurs soutient le résultat 10 concernant des organisations de travailleurs fortes et représentatives et ajoute que, s'il est pertinent d'inclure la durabilité environnementale parmi les éléments transversaux, mieux vaudrait toutefois modifier l'intitulé et parler d'une transition juste vers la durabilité environnementale dans le monde du travail afin d'harmoniser la terminologie employée avec celle du programme de l'OIT. S'agissant des normes internationales du travail, la mise en œuvre par le Bureau des recommandations du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes devrait être prise en compte dans les propositions de programme et de budget, et les ressources nécessaires devraient y être allouées, notamment pour ce qui est de la ratification des normes à jour. L'importance accordée à la promotion de la ratification et de l'application des normes pertinentes dans les activités menées au titre de l'ensemble des résultats devrait aussi apparaître dans les indicateurs et cibles pertinents pour tous les résultats. S'agissant du dialogue social, il convient de redoubler d'efforts dans la promotion de la ratification des conventions n°s 87 et 98, qui instituent des droits essentiels. Des ressources supplémentaires devraient être allouées aux activités ayant trait à la négociation collective grâce à un renforcement des moyens humains et financiers, tant au siège que sur le terrain. S'agissant de la question de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination, il paraît pertinent d'examiner comment elle peut entraîner des évolutions positives dans le monde du travail et être intégrée aux travaux de l'OIT.
29. *Le porte-parole des employeurs* reconnaît que les résultats attendus sont clairement énoncés, qu'ils sont plus équilibrés qu'auparavant et que les problématiques sont bien définies. Il note toutefois qu'il est difficile d'apprécier la mesure dans laquelle le cadre de résultats permettra au Bureau de mieux évaluer la contribution de l'OIT à l'obtention des changements attendus aux fins de chaque résultat. Il est impératif de pouvoir évaluer l'action de l'OIT et son

efficacité sur le terrain pour chaque résultat; pour ce faire, il faut ajouter des indicateurs qualitatifs aux indicateurs quantitatifs. Le document qui sera présenté lors de la 329^e session devrait donc contenir davantage de détails sur les aspects quantitatifs et qualitatifs à mesurer pour rendre compte des progrès au regard de chaque indicateur. Le nombre de résultats stratégiques devrait être encore réduit. Certains se révèlent des sous-ensembles d'autres résultats, avec lesquels ils pourraient être regroupés. C'est le cas des résultats 2 et 7 qui ont trait tous les deux à la conformité. Quant au résultat 5, il pourrait devenir un sous-ensemble du résultat 6.

30. Pour que le résultat 1 se concrétise, il faut remédier aux évolutions à la fois cycliques et structurelles, notamment aux rigidités du marché du travail. Il est certes important de prendre en considération les politiques macroéconomiques, mais, pour être crédibles, les politiques de l'emploi doivent aussi tenir compte de la situation dans son ensemble, notamment des politiques du marché du travail, des ressources humaines et de l'infrastructure. La stratégie présentée dans le document ne reconnaît pas assez le rôle essentiel du secteur privé dans l'investissement et la création d'emplois, et il faudrait détailler davantage les moyens d'encourager le développement des entreprises et l'investissement privé. L'orateur exprime des doutes quant à l'intégration de l'égalité des sexes dans les politiques de l'emploi, estimant que des politiques antidiscriminatoires plus larges pourraient être plus efficaces. Il approuve l'accent mis sur une approche ascendante, passant par un renforcement des cadres institutionnels et des politiques de l'emploi reposant sur une participation tripartite, et considère que cette approche devrait être adaptée aux besoins et à la situation des mandants. Le document devrait plus tenir compte des partenariats public-privé et mettre davantage l'accent sur le développement des compétences, l'apprentissage, les formations pratiques et les stages. Le Bureau devrait accepter le Réseau mondial pour l'apprentissage comme organisme partenaire et encourager toutes les autres formes d'apprentissage et de stages. Le document devrait mieux refléter la participation des jeunes et la promotion de l'entrepreneuriat chez les jeunes afin d'améliorer leurs perspectives d'emploi.
31. S'agissant du résultat 2, les priorités du groupe des employeurs telles que la révision, la mise à jour et le regroupement des normes devraient être mises plus en avant, et il faudrait faire référence au mécanisme d'examen des normes. En ce qui concerne le résultat 4, le Bureau devrait expliquer pourquoi il n'y est pas fait de référence directe aux 17 piliers contribuant à instaurer un environnement favorable aux entreprises durables, définis dans la résolution concernant la promotion d'entreprises durables adoptée en 2007 par la Conférence, ainsi qu'aux bonnes pratiques et enseignements tirés par suite de son application. L'orateur se prononce contre le résultat 7 en l'état, car l'approche adoptée est très réductrice; les chaînes d'approvisionnement mondiales ne devraient pas être considérées comme des entités distinctes et à part, puisqu'elles recoupent et chevauchent les chaînes d'approvisionnement nationales. Il convient d'éviter toute dilution supplémentaire de cet objectif. Il serait utile de connaître la définition des chaînes d'approvisionnement mondiales retenue par le Bureau pour le document. S'agissant de cette question, l'OIT devrait faire montre d'une approche globale recueillant le plein appui de tous les mandants.
32. S'agissant du résultat 9, l'ajout du terme «mobilité» à celui de «migration» dans l'intitulé est bienvenu. Il est essentiel d'améliorer les synergies et l'efficacité des divers partenaires et initiatives pour s'attaquer à ces questions.
33. Le résultat 10 demeure un sujet de préoccupation, car le financement des organisations d'employeurs est largement insuffisant et ne permet donc pas d'atteindre les cibles des employeurs définies pour les indicateurs 10.1, 10.2 et 10.3. L'orateur demande des éclaircissements sur la dotation budgétaire, car il s'avère qu'une part importante des fonds du budget stratégique destinés à appuyer les actions des organisations d'employeurs au titre du résultat 10 va ailleurs; aucun financement extrabudgétaire n'a été reçu et, en 2016, le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) n'a bénéficié d'aucun financement

des bureaux régionaux au titre de la phase I du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO).

34. Certes, la durabilité environnementale est une question majeure, mais il faut poursuivre la réflexion pour savoir s'il est utile d'en faire le quatrième élément transversal déterminant pour l'élaboration des politiques, cette dimension du monde du travail ayant déjà été prise en compte par l'OIT, notamment grâce à l'initiative verte.
35. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe déclare que le groupe approuve le lien qui est établi entre la promotion de la justice sociale et les quatre objectifs stratégiques de l'OIT. S'agissant du résultat 1, si la plupart des Etats Membres se sont dotés de politiques bien conçues, leur mise en œuvre demeure problématique. L'objectif poursuivi par les politiques devrait être de couvrir les groupes marginalisés, et il serait judicieux d'adopter une approche pluripartite. S'agissant des partenariats extérieurs au titre du résultat 2, le Bureau devrait envisager de coopérer avec les communautés économiques régionales. En ce qui concerne le résultat 3, la majorité de la population n'est pas en mesure de jouir du droit à la protection sociale. Le Bureau devrait envisager de renforcer la coopération avec les Etats Membres afin d'établir des schémas régionaux de protection sociale, comme le préconise la Déclaration tripartite de Yaoundé sur la mise en œuvre du socle de protection sociale. Il faudrait aussi envisager des synergies avec d'autres parties prenantes comme l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS). S'agissant du résultat 4, le rôle joué par le secteur privé dans la promotion des entreprises durables est crucial pour lutter contre le chômage. S'il est nécessaire d'adopter une approche multisectorielle pour assurer la durabilité et garantir un meilleur impact des actions mises en œuvre au titre du résultat 5, ce dernier devrait aussi couvrir les questions relatives à la formalisation de l'économie informelle. S'agissant du résultat 6, il faudrait que l'un des changements attendus porte sur l'amélioration de la représentation et le développement des activités des employeurs et des travailleurs pour faciliter le changement et aider les mandants à négocier la transition vers l'économie formelle. Il faudrait aussi insister davantage sur la contribution que peuvent apporter les résultats des travaux de recherche pour la définition de politiques et de stratégies efficaces et sur le soutien aux mandants pour la mise en œuvre de leurs PPTD. Le résultat 7 ne devrait pas se limiter aux lieux de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: les lieux de travail traditionnels, souvent caractérisés par des déficits de travail décent, devraient également être pris en compte. Le résultat 8 devrait inclure des enjeux émergents comme le recrutement et les pratiques et arrangements contractuels, ainsi que la sécurité et la santé au travail. Les moyens d'action et d'appui au titre de ce résultat manquent de clarté et ne correspondent pas aux défis à relever et aux changements attendus. Les systèmes d'administration et d'inspection du travail devraient être prioritaires. Il faudrait indiquer clairement les organisations avec lesquelles l'OIT a l'intention de nouer des partenariats au titre de cet objectif. S'agissant du résultat 9, il faudrait insister sur la mise en œuvre de politiques migratoires et d'accords multilatéraux et accorder une attention prioritaire aux travailleurs domestiques migrants. Il conviendrait aussi d'envisager l'établissement d'un partenariat solide avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Le résultat 10 devrait inclure l'élargissement du dialogue social et la promotion des consultations tripartites sur le marché du travail. L'orateur demande des éclaircissements pour mieux comprendre en quoi l'élément transversal déterminant consacré à la durabilité environnementale couvre l'ensemble des dix résultats stratégiques.
36. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni appuie l'orientation générale de l'aperçu préliminaire et les ambitions poursuivies. Elle apprécie le fait que, pour chaque résultat stratégique, les ODD et les cibles y afférentes que la stratégie associée au résultat contribue à atteindre soient indiqués, et que des liens renvoient aux indicateurs des ODD qui correspondent. Elle se félicite également des liens qui sont établis entre les résultats et les différentes initiatives du centenaire et les

programmes phares de l'OIT. L'oratrice est également d'avis qu'il faut maintenir l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination, les normes internationales du travail et le dialogue social comme éléments transversaux déterminants, mais elle souhaiterait obtenir des précisions quant à l'ajout de la durabilité environnementale comme élément transversal déterminant au vu de l'action que mène l'OIT et demande si celle-ci a les compétences nécessaires dans ce domaine. Elle est favorable à ce que l'OIT envisage des partenariats dans le domaine de la durabilité environnementale. Tout en saluant l'ajout d'indicateurs préliminaires pour chaque résultat stratégique, elle signale que la façon dont les bases de référence peuvent être déterminées et les progrès mesurés n'est pas toujours claire. Peu d'indicateurs permettent d'évaluer ce que l'OIT a réalisé ou ce dont elle doit rendre compte. L'oratrice espère donc que des indicateurs plus affinés et consolidés, des bases de référence et des cibles qualitatives et quantitatives mesurables seront élaborés afin d'en discuter à la 329^e session. Les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques, notamment l'égalité hommes-femmes, devraient être mieux pris en compte dans les résultats stratégiques. Des ressources suffisantes devraient par ailleurs être affectées à l'action normative. Pour certains résultats stratégiques, il faudrait poursuivre la réflexion sur les partenariats. Pour le résultat 2, le groupe des PIEM aurait souhaité voir figurer le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. Et, pour le résultat 7, il faudrait inclure les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. L'oratrice se félicite par ailleurs que l'on continue de mettre l'accent sur l'élargissement de la base de connaissances de l'OIT, et elle soutient les activités que le BIT prévoit de mener afin de faire avancer les travaux de recherche centrés sur l'élaboration des politiques, de renforcer la capacité des Etats Membres à produire, utiliser et diffuser des statistiques du travail, notamment en améliorant les systèmes d'information et les analyses sur le marché du travail, et d'effectuer un travail ciblé de sensibilisation, de communication et de renforcement des capacités des mandants. Le groupe des PIEM appuie les propositions de résultats et d'indicateurs pour les trois résultats facilitateurs et attend avec intérêt qu'un travail approfondi soit fait sur les bases de référence, les cibles et les propositions relatives à la mesure des progrès accomplis en ce qui concerne les indicateurs proposés pour les autres résultats stratégiques.

37. *Un représentant du gouvernement de la Chine* déclare que son gouvernement apprécie l'aperçu très détaillé des propositions de programme et de budget, qui s'inscrivent dans le droit fil du Programme 2030 et des ODD. Il considère que le Bureau devraient prévoir des indicateurs plus ciblés et mesurables afin de refléter les différences et les priorités des Etats Membres et demande à ce que davantage de ressources soient allouées à la promotion de l'emploi et à l'élargissement de la protection sociale.

38. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)) explique, en réponse à la question posée par le porte-parole des employeurs sur les mesures, que le Département de la programmation et de la gestion stratégique (PROGRAM) et le Bureau de l'évaluation (EVAL) avaient travaillé en collaboration étroite à la préparation du cadre de résultats pour le programme et budget de la période 2018-19. EVAL fait partie du groupe de travail que PROGRAM a mis en place et dont la tâche consiste à fournir des orientations méthodologiques aux unités du BIT et à améliorer le cadre de résultats et les critères de mesure. Faisant réponse à la demande de précision du groupe des PIEM concernant les indicateurs, les critères de mesure des progrès, les cibles et les bases de référence, le représentant du Directeur général explique qu'ils sont en cours d'élaboration et que, une fois affinés, ils figureront dans le document final qui sera soumis au Conseil d'administration en mars 2017. Il suggère que la question de l'indépendance de la fonction d'évaluation soit abordée pendant la discussion sur le Corps commun d'inspection (CCI). En réponse à la question posée par le porte-parole des employeurs concernant l'allocation des fonds, il précise que le CSBO est accessible à tous et que les directeurs régionaux opéraient les choix de financement sur la base des propositions envoyées par les unités aux régions. Il fait observer que même si ACT/EMP ne

recevait pas les fonds directement à la phase I, du fait que les montants disponibles au niveau régional étaient réduits, cela ne veut pas dire qu'ils n'ont pas été utilisés pour des activités en faveur des employeurs. Il rappelle que son département est disposé à organiser une nouvelle réunion pour réexpliquer le budget et faire en sorte que les vues du groupe des employeurs soient prises en compte dans les propositions de budget qui seront soumises à la 329^e session.

39. *Le Président* ouvre le débat sur les trois résultats facilitateurs.

40. *Le porte-parole des employeurs* déclare, à propos du résultat facilitateur A, qu'il souhaiterait non seulement que les produits soient achevés à temps, mais également qu'ils soient reconnus comme des documents de référence, et que l'OIT aussi soit reconnue dans les forums internationaux comme étant une des organisations phares en matière d'études sociales et dans le domaine du travail. Il demande à préciser si les «récentes améliorations apportées aux méthodes expérimentées par le Bureau» pour mesurer le travail décent, mentionnées au paragraphe 137, sont en rapport avec la méthode basée sur l'évaluation de la codification, car cette approche soulève de sérieuses réserves au sein de son groupe. Concernant le résultat facilitateur C, il faudrait s'assurer qu'il n'y a pas de ressources restant à dépenser à la fin de la période biennale. Pour tout ce qui a trait aux résultats, il faudrait disposer d'indicateurs parfaitement clairs et de ressources allouées équitablement. Concernant les travaux consistant à élaborer les propositions qui seront soumises à la 329^e session, les consultations du Bureau ne devraient pas se limiter à être des réunions d'information; il est, au contraire, nécessaire d'engager un véritable processus de consultation.

41. *Le porte-parole des travailleurs* fait observer qu'on ne parle plus de sensibilisation mais de gestion des connaissances dans l'intitulé du résultat facilitateur A. Etant donné que l'OIT doit poursuivre son travail de sensibilisation au travail décent, la référence à la sensibilisation devrait être maintenue et faire l'objet d'indicateurs appropriés, car l'approche doit être plus large que la gestion des connaissances et la recherche au service du travail décent. Pour faire suite à la résolution de 2016 concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent et au Programme 2030, il serait important d'avoir un indicateur sur la mesure du travail décent utilisant les indicateurs de travail décent.

42. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe fait observer que les dix résultats stratégiques sont restés les mêmes, mais que les résultats facilitateurs ont changé. Le résultat facilitateur A ne mentionne plus comme composante essentielle la création et le renforcement de synergies avec d'autres organisations multilatérales. Les synergies avec les autres organismes des Nations Unies devraient pourtant être prioritaires dans un résultat facilitateur, surtout au vu du Programme 2030, et il est plus important que jamais de collaborer étroitement au sein de chaque pays par le biais des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD). Pour le groupe de l'Afrique, la sensibilisation à la question du travail décent devrait être maintenue.

43. *Le Directeur général* affirme qu'il fera en sorte que les réunions ne se limitent pas à informer mais qu'elles s'inscrivent dans le cadre d'un processus de consultation. Répondant aux observations concernant le nombre trop important de résultats stratégiques, il signale que le Bureau n'avait, au départ, proposé que sept résultats stratégiques, mais que le Conseil d'administration avait préféré en adopter dix. Il signale également qu'il y a déjà eu des délibérations et des conclusions tirées des discussions précédentes tenues au sein du Conseil d'administration sur les avantages qu'il pouvait y avoir à fusionner ou à séparer les résultats 5 et 6. Il conviendrait donc de bien réfléchir avant de fusionner des résultats ou d'en créer d'autres et pour préciser des intitulés. Concernant un quatrième résultat facilitateur sur la durabilité environnementale, il reconnaît que c'est une proposition qui suscite un certain intérêt, mais que les membres du Conseil d'administration ont demandé davantage de

précisions. Il prend note avec satisfaction des indications exprimées et espère que les propositions qui seront soumises à la 329^e session recevront l'approbation du Conseil d'administration.

Résultat

44. *Le Conseil d'administration a fourni des orientations au Bureau sur le projet de propositions et a pris note du rapport figurant dans le document GB.328/PFA/2.*

(Document GB.328/PFA/2.)

Troisième question à l'ordre du jour

Etat d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège

(GB.328/PFA/3)

45. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) déclare que si l'examen des travaux de rénovation a causé un léger retard, cela n'affectera pas le dernier calendrier fixé pour l'achèvement des travaux et que des économies ont été générées. La Confédération suisse a approuvé un prêt de 70 millions de francs suisses sur une période de trente ans. Les conditions de ce prêt, y compris le taux d'intérêt applicable, feront prochainement l'objet d'une discussion. Le Bureau est en train d'analyser les conditions auxquelles d'autres institutions des Nations Unies ont obtenu des prêts récemment approuvés par la Confédération suisse. L'orateur souligne les efforts déployés pour élaborer une politique fondée sur des dons envisageables en ce qui concerne les travaux différés ainsi que les travaux non initialement prévus.
46. *Le porte-parole des travailleurs* déclare que son groupe est satisfait de constater que les questions de sécurité et de santé au travail sont bien prises en compte, que des économies ont été réalisées et que le Bureau s'assure du respect de la législation sociale et du travail par les entrepreneurs. Le Bureau devrait veiller à garantir les fonctions essentielles dans les salles utilisées pour les négociations tripartites durant les travaux de rénovation. Le groupe des travailleurs est d'avis que la rénovation des étages inférieurs devrait être gérée dans le cadre d'un accord d'ensemble pour éviter les augmentations de coûts. Même si les propositions antérieures de rechercher des contributions volontaires pour les travaux non financés n'ont guère suscité d'intérêt, le Bureau devrait explorer cette possibilité. Les questions de rénovation doivent être soigneusement examinées par l'ensemble des parties intéressées. Le groupe des travailleurs soutient l'option d'évaluations spéciales effectuées par les Etats Membres, une approche adoptée pour la rénovation du siège de l'Organisation des Nations Unies à New York. Il incite le Bureau à poursuivre les négociations avec les autorités suisses et appuie le projet de résultat.
47. *Le porte-parole des employeurs* déclare que son groupe est satisfait d'apprendre que les autorités suisses ont approuvé le prêt et félicite le Bureau d'avoir réalisé des économies sur les frais de rénovation grâce à l'analyse de valeur et d'avoir respecté le budget et satisfait aux normes de sécurité et de santé. Tout en convenant que les travaux de rénovation des étages inférieurs ne devraient pas être effectués par tranches, l'orateur voudrait savoir comment ces travaux seront financés, car les gouvernements avaient initialement semblé réticents à consentir un financement supplémentaire. Il demande en outre au Bureau de préciser si les travaux de rénovation non financés du centre de conférences conformément aux normes de sécurité, de santé et de qualité sont facultatifs ou obligatoires.

48. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe se félicite des économies réalisées grâce à l'analyse de valeur et de l'efficacité des négociations commerciales. Il remercie le Bureau d'avoir donné suite à la demande formulée par le Conseil d'administration à sa session de mars 2016 en vue d'établir une liste des dons envisageables et espère qu'il intensifiera ses efforts en matière de mobilisation de ressources en incitant les donateurs à prendre en charge les travaux qui ne sont pas encore financés.
49. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Royaume-Uni se félicite des efforts déployés pour dégager des économies grâce à l'analyse de valeur et souhaiterait en connaître le montant pour savoir jusqu'à quel point elles permettront de couvrir les travaux hors projet visant à rénover les étages inférieurs. Si le financement assuré par les donateurs ne permettra d'assurer que des travaux non financés de moindre priorité, il couvrira une grande partie des frais de rénovation des étages inférieurs. L'orateur se félicite des efforts déployés par le Bureau pour limiter les coûts par la vente d'une parcelle de terrain et l'obtention d'un prêt des autorités suisses à des conditions préférentielles, en plus des discussions engagées avec les autorités locales pour l'obtention de subventions pour des travaux contribuant à la protection de l'environnement. Le groupe des PIEM se dit opposé à toute option prévoyant une contribution financière des Etats Membres et invite le Bureau à chercher des moyens de faire des économies et à envisager d'autres modes de financement tels que des dons.
50. *Une représentante du gouvernement du Mexique* félicite le Bureau d'avoir réalisé des économies pendant les travaux de rénovation, d'avoir limité l'incidence des travaux sur ses activités et d'avoir maintenu leur coût dans les limites du budget approuvé. Si les travaux non financés doivent primer, la rénovation du parking et des zones des services généraux n'est pas pour l'heure une priorité. L'oratrice exhorte le Bureau à continuer de chercher des moyens de dégager des économies ainsi que d'autres fonds pour la rénovation des salles de conférence, qui devrait être financée exclusivement par des contributions volontaires. Elle soutient les initiatives présentées dans le document à l'examen et attend avec intérêt plus de détails sur leurs résultats à la prochaine session du Conseil d'administration. Le Bureau pourrait adopter l'approche suivie par l'Office des Nations Unies à Genève en vue d'obtenir un soutien financier des donateurs pour la rénovation de ses bâtiments.
51. *Le représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) déclare, en réponse aux préoccupations exprimées au sujet des normes de sécurité, de santé et de qualité du centre de conférences, que le budget actuellement approuvé inclut les aspects les plus urgents relatifs aux incendies et à la sécurité, comme les issues de secours. D'autres aspects évoqués dans le paragraphe 13 du document GB.328/PFA/3, bien que moins urgents, sont indispensables pour garantir que le bâtiment respecte les normes actuelles de sécurité et de santé et sont donc considérés comme prioritaires. En réponse à la demande des PIEM au sujet du montant des économies réalisées, l'orateur déclare que, même si certains aspects des futurs travaux de rénovation demeurent imprévisibles, le montant des économies réalisées à ce jour par l'Organisation est de l'ordre de 4 à 5 millions de francs suisses.

Résultat

52. *Le Conseil d'administration a pris note du rapport sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège figurant dans le document GB.328/PFA/3.*

(Document GB.328/PFA/3, paragraphe 23.)

Segment relatif aux audits et au contrôle

Cinquième question à l'ordre du jour

Rapport d'évaluation annuel 2015-16

(GB.328/PFA/5)

53. *Le porte-parole des employeurs* demande dans quelle mesure les constatations de l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation améliorent l'action de l'Organisation et y contribuent, en prévision des défis que vont représenter pour le Bureau de l'évaluation (EVAL) le recensement des théories du changement pour assurer la compatibilité des objectifs de développement durable (ODD) avec l'Agenda du travail décent de l'OIT et la réalisation d'études d'impact pour mesurer l'efficacité des activités de développement. Entre autres exemples, les informations sur l'évaluation relative à l'Azerbaïdjan qui figurent au paragraphe 41 du document GB.328/PFA/5 montrent concrètement comment les évaluations peuvent être des vecteurs de changement. Le groupe des employeurs souhaiterait un complément d'information à ce sujet dans les rapports annuels futurs. Pour ce qui est de la recommandation 1, l'orateur exprime des doutes quant à la faisabilité, en matière de coûts et de gestion, des évaluations groupées et des évaluations au niveau des programmes et à leur capacité de déboucher sur des recommandations utiles pour les acteurs concernés. S'il est favorable à la réalisation d'études d'impact préconisée par la recommandation 2, il voudrait savoir si le Bureau dispose de la capacité et des ressources nécessaires pour intensifier ses travaux dans ce domaine et, dans le cas contraire, comment il compte remédier à ce problème. L'orateur voudrait également savoir si tous les éléments du plan stratégique de l'OIT seront traités dans le programme des travaux futurs d'EVAL. Les thèmes «formalisation de l'économie informelle» et «création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive» devraient être envisagés comme sujets possibles d'une évaluation de haut niveau dans le programme de travail 2017-2019. Dans la mesure où le chômage est un problème général, la priorité devrait être accordée à une évaluation de haut niveau du résultat 1, qui consisterait plus précisément en une analyse d'impact, ainsi qu'à une évaluation de la stratégie et des résultats obtenus au titre du résultat 6, compte tenu de la vaste portée de celui-ci. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.

54. *Le porte-parole des travailleurs* invite EVAL à poursuivre ses efforts pour faire face aux difficultés liées aux exigences croissantes sur le plan de la qualité des évaluations et accueille avec satisfaction le rôle de plus en plus important que joue le Comité consultatif d'évaluation. Il importe d'établir des liens entre les évaluations et les stratégies et programmes afin d'optimiser la contribution des premières aux discussions de haut niveau de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration. Le groupe des travailleurs attend avec intérêt le rapport de l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation, dont l'examen, en mars 2017, débouchera sur des recommandations concernant la nouvelle stratégie en matière d'évaluation qui sera présentée à la session de novembre 2017 du Conseil d'administration. L'orateur invite EVAL à commenter le faible nombre d'évaluations internes réalisées et voudrait savoir si la base de données i-Track est largement utilisée par le personnel. Le groupe des travailleurs appuie la recommandation 1, qui préconise la réalisation d'un plus grand nombre d'évaluations groupées et d'évaluations au niveau des programmes, car EVAL verrait ainsi sa mission de contrôle allégée et pourrait mettre davantage l'accent sur la qualité. L'orateur prend note avec préoccupation de la faible note d'appréciation qui a été attribuée à la dimension relative à l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre des contrôles de qualité des évaluations indépendantes de projets et encourage le Bureau à s'atteler à cette question. Il invite en outre le Bureau à examiner les

mesures prises à l'égard des lacunes à combler identifiées au paragraphe 44 du document, afin d'améliorer la qualité des évaluations indépendantes et de déterminer pourquoi, d'un point de vue statistique, les évaluations effectuées par des responsables dûment formés et celles effectuées par des personnes qui ne l'étaient pas ne présentaient pas de différence significative en termes de qualité. A cet égard, l'orateur insiste sur le fait que le dernier rapport annuel indiquait que les capacités d'évaluation des fonctionnaires ne relevant pas d'EVAL plafonnaient.

55. Passant à l'évaluation de la contribution de l'OIT aux ODD, le porte-parole des travailleurs insiste sur le fait que l'OIT doit intégrer l'Agenda du travail décent dans les ODD plutôt qu'incorporer les ODD dans ses opérations, afin que son programme ne soit pas déterminé par les ODD. Dans cette optique, et d'autant plus qu'un nombre croissant d'organisations participent à la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent, le groupe des travailleurs approuve l'affirmation faite au paragraphe 70 du document selon laquelle l'OIT doit se préparer afin de pouvoir démontrer en quoi l'Agenda du travail décent contribue à la réalisation des ODD. Elle doit également mettre en avant le rôle que revêt son mandat dans la réalisation des ODD du fait de son cadre normatif, de son système de contrôle et du tripartisme. Le groupe des travailleurs appuie la recommandation 2 ainsi que le projet de décision.
56. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Zimbabwe souligne l'importance de la formation et de la sensibilisation aux systèmes d'évaluation et accueille avec satisfaction la formation continue dispensée aux fonctionnaires du BIT en la matière. Le groupe de l'Afrique félicite le Comité consultatif d'évaluation pour l'excellent travail qu'il a accompli, mais note avec préoccupation que le taux de rotation du personnel a été élevé en 2016 et voudrait savoir quelle en est la raison et ce qui pourrait être fait pour remédier à cette situation. L'oratrice convient que les rapports d'évaluation pourraient contribuer plus efficacement aux discussions de haut niveau et demande confirmation du fait que les thèmes devant faire l'objet d'une évaluation seront choisis en fonction des thèmes des discussions récurrentes des futures sessions de la Conférence internationale du Travail ou des résultats stratégiques à examiner. Elle accueille avec satisfaction la nouvelle plate-forme de partage des connaissances et exprime l'espoir que la base de données i-Track sera intégrée dans les nouveaux modules de la plate-forme. A propos de la partie II du document relative à l'évaluation de l'efficacité et des résultats du BIT, le groupe de l'Afrique invite le Bureau à préciser pourquoi deux types de processus sont nécessaires pour le suivi et la présentation de rapports. L'oratrice demande de plus amples informations sur les théories du changement et sur les progrès accomplis en ce qui concerne la prise en compte des ODD dans les principales interventions de l'OIT et fait observer que la nécessité de réexaminer les outils d'évaluation existants qui sont utilisés pour évaluer les progrès réalisés par les Etats Membres et l'efficacité, l'impact et l'efficience du Bureau aurait pu faire partie des recommandations formulées dans le document. Le groupe de l'Afrique recommande d'intensifier les activités de renforcement des capacités de suivi et d'évaluation au niveau national, une fois que les changements susmentionnés auront été menés à bien. L'oratrice demande un complément d'information ainsi que des explications claires concernant les recommandations énoncées au paragraphe 33 du document, en particulier au sujet des évaluations groupées et des évaluations au niveau des programmes, et au paragraphe 71.
57. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement de la Norvège accueille avec satisfaction les avancées réalisées au niveau de tous les résultats attendus qui sont mentionnées dans le rapport. Le groupe des PIEM attend avec impatience le rapport de l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation et recommande que cette évaluation prenne également en considération les recommandations issues du rapport de 2014 du CCI sur le renforcement de l'indépendance structurelle de l'évaluation. Le groupe des PIEM apprécierait un complément d'information sur le rôle que jouent les évaluations dans la

planification stratégique liée au programme et budget pour 2018-19. Relevant le faible taux de soumission des évaluations internes et des autoévaluations tout en faisant observer que la soumission de ces évaluations incombe aux responsables de programme, l'oratrice voudrait savoir si les évaluations internes reçues étaient de qualité et si elles étaient utiles à la direction. Outre les résultats des évaluations internes, les résultats des évaluations externes devraient être incorporés dans la base de données i-Track car ils contribueraient à l'apprentissage institutionnel. En outre, le groupe des PIEM insiste sur le fait que l'exercice de suivi destiné aux responsables de programme devrait tenir compte des recommandations formulées dans le cadre des évaluations externes.

58. Si l'harmonisation des pratiques de l'OIT en matière d'évaluation est essentielle, il importe aussi que le Bureau conserve une certaine souplesse pour les cas où ses obligations d'information et de transparence divergeraient de celles des donateurs, point d'autant plus essentiel que les partenariats se multiplient. La représentante du gouvernement de la Norvège dit espérer que l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation comportera une analyse de l'efficacité des mesures qui ont été prises jusqu'ici pour améliorer la qualité. Elle voudrait savoir en quoi la réduction du nombre d'évaluations de projets contribuerait à améliorer la qualité, si le nombre de projets de moindre envergure est réparti équitablement entre les différents résultats et à qui incomberait la supervision des évaluations de ces projets. Dans la mesure où les évaluations groupées pourraient conduire à négliger des problèmes importants, le groupe des PIEM n'y est pas favorable et demande un complément d'information sur les critères utilisés pour déterminer dans quels cas ce type d'évaluation serait approprié, afin de pouvoir se prononcer en connaissance de cause sur la recommandation 1.
59. Le groupe des PIEM soutient sans réserve les efforts déployés par EVAL pour mettre en œuvre l'Agenda du travail décent en concordance avec les ODD pertinents et appuie la proposition visant à ce que, à tous les niveaux du système de gestion axée sur les résultats du BIT, l'on soit tenu de s'appuyer sur une solide théorie du changement. Pour ce qui est de la recommandation 2, à laquelle le groupe des PIEM est favorable, les efforts devraient porter avant tout sur la qualité des études d'impact, pas uniquement sur l'augmentation de leur nombre. Il faudrait veiller à ce que les constatations soient communiquées aux parties prenantes concernées. Le groupe des PIEM recommande au Bureau de poursuivre la mise en œuvre des recommandations antérieures. En attendant des précisions complémentaires sur les options énoncées au paragraphe 33, il propose de supprimer, dans le projet de décision, la référence à ce paragraphe. Sous réserve que cette modification soit approuvée, le groupe des PIEM appuie le projet de décision.
60. *Un représentant du Directeur général (directeur, Bureau de l'évaluation (EVAL))* note en réponse aux questions soulevées que la stratégie en matière d'évaluation est appliquée depuis plus de cinq ans et que les mandants ont été tenus informés des progrès accomplis par les rapports annuels. Dès le début, l'OIT a tenu à ce qu'une évaluation indépendante de la stratégie soit effectuée tous les cinq ans et à ce que cet exercice, tout en étant totalement indépendant, se déroule avec la participation des mandants et serve à renouveler la stratégie en matière d'évaluation.
61. L'indépendance, tant des personnes que de la structure chargées de l'évaluation, est capitale pour la crédibilité de la fonction d'évaluation et a été renforcée depuis 2011, année où le Bureau de l'évaluation est devenu une entité structurelle indépendante. La recommandation 4 du rapport du CCI porte sur les critères de nomination du chef du service d'évaluation et sur le point de savoir si le candidat nommé à ce poste devrait ou non être fonctionnaire de carrière; elle ne traite nullement de l'indépendance structurelle. Il convient de noter que cette recommandation s'adresse aux 24 organismes des Nations Unies visés par le rapport, et pas uniquement à l'OIT, qui l'a rejetée car elle était contraire à sa politique en matière de ressources humaines. En ce qui concerne le nombre insuffisant d'évaluations

internes, des progrès ont certes été faits, mais la priorité est donnée aux évaluations indépendantes. Les évaluations internes font partie de la culture de l'évaluation et incombent aux responsables de programme, qui ont le devoir de sensibiliser leurs collaborateurs à l'importance de l'autoévaluation. Pour ce qui est de la base de données i-Track, on ne peut pas mesurer l'ampleur de son utilisation par des utilisateurs extérieurs. EVAL est sur le point de lancer une nouvelle application qui rendra la base de données plus conviviale et plus informative quant aux bonnes pratiques et aux enseignements à tirer et permettra notamment de mesurer l'ampleur de son utilisation. La base de données i-Track enregistre toutes les évaluations reçues, qu'il s'agisse d'évaluations indépendantes, internes ou externes. En ce qui concerne la formation des responsables de l'évaluation, l'analyse de la qualité et de l'impact de la formation qui a abouti à la conclusion que celle-ci ne faisait aucune différence sur le plan statistique a été effectuée sur la base d'un échantillon très restreint. La formation continuera d'être évaluée et, le cas échéant, ses modalités pourront être modifiées. Pour ce qui est de l'évaluation de la contribution de l'OIT aux ODD, elle devrait continuer de porter en priorité sur les avancées réalisées au regard de l'Agenda du travail décent, tout en s'intéressant également à la manière dont les résultats contribueront aux ODD. En réponse aux préoccupations exprimées par le groupe de l'Afrique et le groupe des employeurs au sujet des études d'impact, l'orateur note que ces études sont onéreuses et devraient viser principalement à déterminer les domaines dans lesquels les politiques menées sont insuffisamment étayées plutôt qu'à évaluer chaque programme. Enfin, la recommandation visant à recourir davantage aux évaluations groupées répond à la nécessité de concilier la quantité et la qualité et d'éviter que les mandants ne saturent face à des évaluations trop nombreuses. Sachant que l'équipe de l'évaluation se compose de seulement cinq fonctionnaires de la catégorie des services organiques et qu'elle doit produire chaque année plus de 60 évaluations, envisager d'autres options est une nécessité, et la recommandation visant à accroître le nombre d'évaluations groupées a été proposée comme l'une de ces options, à envisager uniquement dans les cas où ce type d'évaluation se révèle utile.

Décision

- 62. Le Conseil d'administration a pris note du rapport figurant dans le document GB.328/PFA/5 et approuvé les recommandations (paragraphe 33 et 71) devant figurer dans le plan d'action glissant pour la mise en œuvre des recommandations dont il sera rendu compte dans le rapport d'évaluation annuel 2016-17. Il a également confirmé les priorités recensées dans le rapport concernant le programme de travail pour 2017-2019.**

(Document GB.328/PFA/5, paragraphe 72.)

Sixième question à l'ordre du jour

Discussions sur les évaluations de haut niveau (évaluations des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent) (GB.328/PFA/6)

- 63. Le porte-parole des travailleurs** déclare, à propos de l'évaluation de la stratégie de développement des compétences et, notamment, du manque de cohérence entre l'action menée sur le terrain et le cadre stratégique, que son groupe se félicite de la réponse apportée par le Bureau à la recommandation 1 et de l'intention exprimée par ce dernier d'affiner les indicateurs relatifs au développement des compétences dans le prochain programme et

budget. Ce travail devrait être effectué en coordination avec le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR). Les activités de développement des compétences de l'OIT devraient effectivement se rattacher à l'ODD 4 (éducation de qualité). Un soutien technique devrait être proposé aux régions qui en ont besoin. Il serait judicieux de regrouper en un seul document la stratégie de développement des compétences afin que les fonctionnaires et les mandants en aient une meilleure connaissance. Le groupe des travailleurs est également favorable à ce que le Bureau intensifie ses efforts en vue d'améliorer la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs à élaborer des politiques et des programmes concernant les compétences. La négociation collective pourrait favoriser le développement de la formation et de l'enseignement professionnels. En ce qui concerne le rapport sur les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) dans les Balkans occidentaux, l'orateur note que, s'il y a lieu de se féliciter de l'alignement des PPTD sur les besoins des mandants, le manque de moyens dont souffre le Bureau pourrait nuire à sa capacité de répondre aux besoins de tous les pays couverts par le programme. Pour qu'un PPTD ait un impact durable, il est indispensable de renforcer le processus consultatif tripartite en veillant à la participation plus active des comités directeurs des PPTD à toutes les étapes et en établissant de manière systématique des stratégies de sortie de projets. Le groupe des travailleurs souscrit au point pour décision.

64. *Le porte-parole des employeurs* déclare que le développement des compétences est vital compte tenu de l'évolution du marché du travail. Les activités en la matière devraient donc être mieux adaptées aux besoins des mandants, et le BIT devrait étudier les possibilités de partenariat avec d'autres organisations internationales possédant un savoir-faire en matière de projets d'amélioration des compétences et d'enquêtes auprès d'entreprises, particulièrement celles qui contribuent aux initiatives menées par le BIT sur le terrain, afin de renforcer l'impact des programmes tout en utilisant moins de ressources. Il conviendrait également de rechercher des moyens innovants de générer des données sur l'amélioration des compétences et d'en suivre l'évolution. Si le Service des compétences et de l'employabilité (SKILLS) avait collaboré avec les membres du Réseau mondial «Entreprises et handicap» de l'OIT, l'indicateur 2.3 du cadre stratégique (formation pour les personnes handicapées adaptée aux besoins des entreprises) aurait pu être atteint. L'efficacité et l'impact des activités de développement des compétences du BIT, qui visent essentiellement à accroître la productivité, auraient également pu être améliorés en mettant à profit les enseignements tirés des activités stratégiques menées par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) en 2014-15 à propos des besoins de compétences. Une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de compétences serait possible si ACT/EMP participait à l'évaluation de la demande en la matière.

65. La transformation des besoins de compétences, induite par l'évolution constante du marché du travail et de l'avenir du travail due aux nouvelles technologies et modalités de travail, impose au BIT de revoir ses outils, ses modèles de formation et ses activités afin de les adapter aux nouvelles tendances. L'orateur demande au Bureau d'indiquer quelles mesures ont été prises pour s'assurer de la participation effective d'ACT/EMP et des mandants employeurs à la nouvelle initiative sur l'emploi et l'inadéquation des compétences. Dans la mesure où les organisations d'employeurs ont un rôle essentiel à jouer, de concert avec les ministères de l'éducation, de la technologie et du travail, dans la définition du programme de développement des compétences, l'orateur demande des précisions sur ce qu'envisage de faire le Bureau pour favoriser la coopération entre les mandants dans ce domaine et propose que celui-ci soumette au Conseil d'administration un plan d'action concret à ce sujet, qui réponde aux besoins des mandats pour ce qui est des projets et programmes actuels et futurs. Le Conseil d'administration devrait en outre pouvoir examiner les progrès accomplis dans la mise en œuvre du plan d'action dans un délai d'un an.

66. En ce qui concerne la partie II du document sur l'évaluation des PPTD, il aurait été utile que le texte du paragraphe 47 précise ce qu'il convient d'entendre par «faible impact», qu'il expose les motifs d'un tel constat et qu'il indique si l'impact des activités du BIT visant à renforcer les capacités des trois groupes de mandants et le retour sur les investissements réalisés dans ce domaine ont fait l'objet d'une évaluation distincte. Le groupe des employeurs souscrit au point pour décision.
67. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Zimbabwe se félicite de la recommandation invitant le BIT à répondre à la demande en matière d'amélioration des compétences, laquelle constitue un élément essentiel du travail décent. L'action du BIT doit répondre aux besoins des mandants pour garantir la pérennité et l'impact des programmes. L'oratrice se félicite également de la mise en place prochaine du modèle amélioré d'extraction des données qui confortera le mécanisme d'établissement de rapports et d'évaluation en générant des données précises sur les progrès réalisés au regard des résultats et de l'utilisation des ressources.
68. S'agissant de l'évaluation des PPTD dans les Balkans occidentaux, la représentante du groupe de l'Afrique demande instamment au Bureau de revoir les modalités du soutien technique et financier octroyé à cette sous-région et de renforcer l'appui technique dans les bureaux extérieurs. Le groupe souhaite savoir pourquoi le Bureau n'est que «partiellement» d'accord avec la recommandation 2. Le groupe de l'Afrique souscrit au point pour décision.
69. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement des Pays-Bas invite le Bureau à tirer le meilleur profit possible des recommandations contenues dans les deux rapports pour améliorer la gestion axée sur les résultats du BIT et permettre à l'Organisation de mieux répondre aux besoins des mandants.
70. Afin d'assurer une cohérence entre les activités et la stratégie globale de l'OIT, les activités financées au titre du budget ordinaire devraient être alignées de manière plus étroite sur le programme de travail. En outre, les résultats des activités devraient faire l'objet d'un suivi pour en renforcer l'appropriation par les mandants. L'oratrice demande des informations complémentaires sur le modèle amélioré d'extraction des données qui sera mis en application à partir du 1^{er} janvier 2017 et sur son articulation avec IRIS. L'échange d'informations entre les bureaux extérieurs et le siège est primordial pour renforcer l'efficacité de la coopération technique de l'OIT. La question de l'égalité entre hommes et femmes devrait être abordée de manière systématique dans les rapports futurs.
71. Un suivi continu permettrait de mieux répondre aux besoins des mandants en matière d'activités de développement des compétences et de corriger les disparités régionales en ce qui concerne l'affectation des fonds. Le Bureau devrait également étudier la possibilité de tirer profit de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire dans sa stratégie de développement des compétences.
72. L'oratrice demande des précisions concernant l'échéancier prévu pour le projet de création d'un système électronique qui centralisera les informations relatives aux grands programmes de coopération pour le développement et aux aspects essentiels des activités.
73. Le groupe des PIEM juge bon que le BIT renforce son ouverture en direction d'organisations situées hors du cercle de ses mandants tripartites dans le cadre des initiatives du centenaire sur la gouvernance et sur l'avenir du travail, lesquelles représentent un bon moyen de favoriser la participation des parties prenantes aux cycles de programmation, éventuellement à l'échelon local.
74. Le groupe des PIEM souhaiterait être informé de la suite donnée aux recommandations et souscrit au projet de décision.

75. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* souligne l'importance de l'amélioration des compétences dans le contexte actuel marqué par la mobilité de la main-d'œuvre, les migrations et l'informalité. Il sollicite des précisions concernant la stratégie de développement des compétences de l'OIT et se demande comment l'Organisation envisage son rôle dans ce domaine compte tenu des immenses besoins de main-d'œuvre qualifiée à l'échelle mondiale. Il exhorte l'OIT à se concentrer sur son cœur de métier dans le cadre de son initiative pour le développement des compétences, par exemple en faisant office de dépositaire d'informations sur les pratiques optimales en la matière dans divers secteurs. Le représentant du gouvernement de l'Inde souscrit aux conclusions formulées au paragraphe 16 du document et au projet de décision.
76. *Un représentant du gouvernement du Bangladesh* considère que le programme d'amélioration des compétences du Bureau devrait être remanié afin d'en assurer la viabilité à long terme. Un manque de cohérence interne de la stratégie relative aux compétences pourrait nuire aux pays en développement. Le Bureau devrait intensifier les activités d'amélioration des compétences dans les régions densément peuplées où l'on observe un fort taux de chômage des adultes et des jeunes afin de garantir des conditions de travail décentes et devrait aussi promouvoir des formes d'apprentissage et de reconnaissance des compétences universellement acceptées. L'orateur souscrit au projet de décision.
77. *Une représentante du Directeur général* (directrice, Département des politiques de l'emploi (EMPLOYMENT)) déclare que l'évaluation de la stratégie de développement des compétences et la question de la cohérence se rapportent au cadre du programme et budget précédent et au résultat 2 figurant parmi les 19 résultats qui y sont définis. Le contenu du rapport renvoie donc davantage à la situation passée qu'à la situation actuelle et future pour ce qui concerne le programme et budget et les indicateurs. Comme cela a été précisé, les mesures préconisées au titre de la recommandation 1 de l'évaluation ont déjà été incorporées dans le programme et budget pour 2016-17, qui comporte de nouveaux indicateurs et cadres de résultats. Ceux-ci ont d'ailleurs été encore améliorés dans les propositions relatives à la période 2018-19 pour mieux rendre compte de l'étendue et de la diversité des demandes émanant des mandants et des réponses de l'OIT. En ce qui concerne la teneur de la stratégie et des activités de l'OIT, l'évaluation met en avant la grande pertinence de l'action de l'Organisation en matière de compétences, à l'entière satisfaction des mandants. En outre, pour remédier à la concision du texte du programme et budget, un autre document exposant en détail la stratégie de développement des compétences de l'OIT sera établi, conformément à la recommandation formulée dans le rapport d'évaluation. L'oratrice rappelle que les activités et la stratégie de l'OIT en matière de compétences, qui relèvent du résultat 1 pour la période biennale en cours, ont fait l'objet d'un débat approfondi à la session précédente du Conseil d'administration (mars 2016) et qu'il a été tenu compte, pour leur mise en œuvre, de l'approbation et des orientations du Conseil d'administration, notamment à propos du produit mondial sur l'emploi et le décalage entre l'offre et la demande de compétences ainsi que de la contribution à l'initiative sur l'avenir du travail. Dans le domaine de l'amélioration des compétences, l'OIT s'appuie sur un partenariat solide et maintient des liens de collaboration étroits avec d'autres organisations et d'autres organismes des Nations Unies, par exemple dans le cadre du réseau interinstitutions pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP); elle collabore en outre avec l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) à la réalisation de l'objectif 4 des ODD et avec la Banque mondiale et la Commission européenne à travers un certain nombre d'initiatives en faveur du développement des compétences et dans le cadre de l'initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes lancée à l'échelle du système des Nations Unies.
78. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale) déclare que le Bureau a pris note des neuf recommandations issues de l'évaluation indépendante des stratégies et des actions de l'OIT dans le cadre des PPTD dans les Balkans

occidentaux et que, en vue d'accroître leur incidence sur la pérennisation de ses activités, il s'attacherait à favoriser l'appropriation tripartite des priorités des PPTD afin de promouvoir une approche plus participative, y compris à l'échelon local, dans la mesure du possible. Des efforts particuliers seront entrepris pour mobiliser de nouveaux moyens financiers et établir de nouveaux partenariats institutionnels qui permettront d'étendre le champ d'application et d'augmenter l'efficacité des activités de l'OIT dans la sous-région et d'encourager la mise en place de communautés de pratiques sous-régionales propres à faciliter l'apprentissage mutuel et la fertilisation croisée. Le Bureau devrait cependant conserver son approche souple et adaptative vis-à-vis des besoins de la région.

Décision

- 79. Le Conseil d'administration a invité le Directeur général à prendre en considération les recommandations (paragraphe 18 à 24 et 60 à 68) des deux évaluations indépendantes de haut niveau présentées dans le document GB.328/PFA/6 et à veiller à leur mise en œuvre.**

(Document GB.328/PFA/6, paragraphe 79.)

Septième question à l'ordre du jour

Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI): rapports du CCI (GB.328/PFA/7)

- 80. Le porte-parole des employeurs** voudrait savoir pourquoi le Bureau n'a pas accepté la recommandation 4 portant sur l'examen des politiques existantes relatives à la nomination du chef des services d'évaluation dans chaque organisation du système des Nations Unies, qui vise à améliorer l'indépendance, l'intégrité, l'éthique et la crédibilité associées à cette fonction. Le groupe des employeurs demande instamment au Bureau de donner suite à l'ensemble des recommandations relatives à l'emploi de personnel non fonctionnaire et aux conditions d'emploi de non-fonctionnaires dans le système des Nations Unies, afin de garantir une gestion efficace et efficiente des contrats. Faisant référence au rapport sur l'évaluation de l'intégration du plein emploi productif et du travail décent par les organisations du système des Nations Unies, le groupe attire l'attention sur le fait que la mise en place d'activités de sensibilisation et de formation plus dynamiques dans le cadre des objectifs de développement durable (ODD) devrait viser l'intégration non seulement du travail décent, mais aussi de l'emploi productif.
- 81. Le porte-parole des travailleurs** déclare que, bien qu'il partage l'avis du Bureau sur le rapport du CCI concernant l'examen après Rio+20 des questions de gouvernance environnementale dans le système des Nations Unies, son groupe est préoccupé par le fait que certaines des recommandations du CCI sont incompatibles avec les résolutions adoptées par l'Assemblée des Nations Unies pour l'environnement. Par conséquent, le groupe des travailleurs invite instamment le CCI à veiller à ce que de telles décisions soient respectées à l'avenir. De fait, des efforts doivent être déployés pour éviter tout amalgame entre durabilité environnementale et développement durable. Le groupe des travailleurs appuie la position du Bureau en ce qui concerne l'évaluation de l'intégration du plein emploi productif et du travail décent par les organisations du système des Nations Unies, ainsi que la recommandation 5 du CCI concernant l'action de l'OIT. Les activités recommandées visant le personnel des organismes des Nations Unies devraient permettre d'améliorer la cohérence des politiques destinées à concrétiser le plein emploi productif et le travail décent au niveau

des pays. Cependant, le renforcement des capacités des mandants de l'OIT et des organisations de travailleurs devrait également constituer une priorité. Le groupe des travailleurs est également favorable à l'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile, qui sont particulièrement exposés à la traite et au travail forcé, dans les cadres de programmation des Nations Unies mis en place au niveau national et dans les initiatives du système des Nations Unies en matière de travail décent.

- 82.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Zimbabwe soutient la position du Bureau concernant les recommandations 2 et 5 relatives à l'emploi de personnel non fonctionnaire et aux conditions d'emploi de non-fonctionnaires dans les organismes des Nations Unies, puisque les dispositions en vigueur se justifient d'un point de vue institutionnel. Le groupe de l'Afrique félicite le Centre international de formation d'avoir intégré les ODD dans ses programmes. Puisqu'il avait déjà proposé par le passé que la question du changement climatique fasse l'objet d'un débat de haut niveau, il se félicite de l'acceptation par le Bureau des cinq recommandations relatives au changement climatique.
- 83.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas déclare que certains des examens en cours pourraient étayer la réalisation de réformes dans des domaines tels que la prestation des services administratifs, la gestion des connaissances et les politiques en matière de voyages. L'orateur se félicite de l'approche critique mais néanmoins positive adoptée par l'OIT dans des rapports récents à l'égard des recommandations; il accueille également avec satisfaction le lancement d'une deuxième évaluation de la politique d'évaluation du BIT en 2016, pour donner suite à la recommandation 7 sur la fonction d'évaluation dans le système des Nations Unies. Le groupe des PIEM constate avec satisfaction que le Bureau a réalisé une analyse coûts-avantages approfondie de la recommandation 3 et partage l'avis du Bureau, qui estime l'action recommandée coûteuse et peu pratique. Il pourrait être utile au Conseil d'administration de connaître les tendances récentes en matière d'emploi de collaborateurs et de consultants externes; en effet, la trop grande dépendance à leur égard pourrait avoir une incidence sur la composition future du personnel du BIT, ainsi que sur la base de connaissances de l'Organisation. Le groupe des PIEM voudrait savoir si le Bureau peut communiquer des informations pertinentes à ce sujet. Il se dit impatient d'en apprendre davantage quant au suivi de l'évaluation du CCI sur l'intégration du plein emploi productif et du travail décent par les organisations du système des Nations Unies. Le fait d'interagir avec la direction du Bureau au sujet des recommandations du CCI aidera le Conseil d'administration à exercer ses fonctions de surveillance et permettra le renforcement, au sein de l'Organisation, d'une culture d'amélioration permanente.
- 84.** *Une représentante du gouvernement du Mexique* voudrait savoir pourquoi l'OIT n'a pu accepter la recommandation préconisant un mandat unique pour le chef des services d'évaluation, sans possibilité de réintégrer l'Organisation au terme de ce mandat. Etant donné que l'OIT cherche à maintenir le plus haut niveau d'indépendance et de crédibilité possible en ce qui concerne ses fonctions d'évaluation, le Bureau devrait étudier de nouveau cette question à la lumière de l'expérience acquise par les organisations mentionnées dans le rapport du CCI. L'oratrice demande que des informations à jour concernant cette question soient présentées à la 329^e session du Conseil d'administration. Conformément à l'engagement du Directeur général en faveur d'une plus grande transparence et d'une meilleure responsabilisation, le Bureau devrait mettre en œuvre les recommandations 2 et 5 concernant l'emploi des non-fonctionnaires, afin que le Conseil d'administration soit en mesure de s'acquitter de son rôle de surveillance, en particulier lors de l'examen de la gestion globale du Bureau.
- 85.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)) déclare que l'adoption du Programme de développement

durable à l'horizon 2030 a permis de prendre davantage conscience de la nécessité d'inscrire le plein emploi productif et le travail décent parmi les priorités des organisations du système des Nations Unies. L'orateur donne des exemples de partenariats avec d'autres organismes des Nations Unies qui ont contribué à cette prise de conscience. Dans ce contexte, un dossier contenant des informations de base sur le travail décent au service du développement durable, destiné aux mandants et aux membres du personnel du BIT et de l'ONU, est en cours d'élaboration, en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT et sous la direction du Département de la coopération multilatérale (MULTILATERALS). Le représentant du Directeur général déclare que le Bureau continuera de respecter les modalités actuellement en vigueur pour l'emploi des non-fonctionnaires et envisagera des moyens de communiquer des informations pertinentes à ce sujet. Il sera tenu compte du commentaire formulé au sujet de la nomination du chef des services d'évaluation. Des informations pertinentes expliquant la position du Bureau ont déjà été fournies.

Résultat

- 86. *Le Conseil d'administration a pris note du rapport figurant dans le document GB.328/PFA/7 et a invité le Bureau à tenir compte des vues exprimées pendant la discussion.***

(Document GB.328/PFA/7.)

Segment des questions de personnel

Huitième question à l'ordre du jour

Déclaration de la représentante du personnel

- 87.** La déclaration de la Présidente du Syndicat du personnel est reproduite en annexe.

Neuvième question à l'ordre du jour

Amendements au Statut du personnel: modifications apportées à l'ensemble des prestations offertes par le régime commun aux fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures à compter du 1^{er} janvier 2017 (GB.328/PFA/9)

- 88.** *Le porte-parole des employeurs* déclare que les mesures présentées dans le document ont été rendues nécessaires par la réforme de l'ensemble des prestations offertes par le régime commun adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies et remercie le Bureau des informations qu'il a fournies, en particulier au sujet des mesures transitoires. Sur ce point, il demande que ces informations figurent dans le procès-verbal. L'orateur appuie le projet de décision.

89. *Le porte-parole des travailleurs* déclare qu'un climat positif et constructif est important pour favoriser un système de relations professionnelles stable, qui est nécessaire pour faire progresser la gestion des ressources humaines. Rappelant la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies de 2015 sur l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, l'orateur appuie le projet de décision.
90. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Éthiopie déclare que les amendements sont à la fois dignes d'éloges et nécessaires; il aurait toutefois souhaité disposer aussi d'un résumé des modifications proposées. L'orateur estime que les consultations menées au sein du Comité de négociation paritaire (CNP) visaient à instaurer une meilleure transparence et une plus grande confiance réciproque. La version modifiée du Statut du personnel permettra d'améliorer la productivité et la motivation des membres du personnel concernés, ce dont devraient tirer profit les gouvernements et les partenaires sociaux. L'orateur appuie le projet de décision.
91. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas déclare que le groupe accueille avec satisfaction les amendements, qui sont conformes aux pratiques d'autres organismes des Nations Unies et participent à l'initiative Unité d'action des Nations Unies. Il se félicite également de l'engagement du CNP. Cependant, les motifs et les incidences budgétaires des amendements apportés au chapitre IX ne sont pas clairs en ce qui concerne le paiement d'indemnités lors de la nomination pour des contrats de deux ans ou moins. Les économies mentionnées seront les bienvenues et devraient être reflétées dans les Propositions de programme et de budget pour 2018-19. Le groupe des PIEM demande à nouveau des informations sur les incidences financières et les conséquences pour la planification des effectifs de la modification de l'âge réglementaire de la cessation de service, telle qu'elle a été décidée par l'Assemblée générale des Nations Unies, et appuie le projet de décision.
92. *Une représentante du gouvernement du Mexique* déclare que les modifications permettront à l'OIT de se conformer à la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies et souligne le fait que le Bureau a respecté le calendrier fixé par les Nations Unies. L'ensemble des prestations correspond aux attentes du Mexique, en particulier en ce qui concerne les dépenses de personnel. L'oratrice prend note des économies d'un montant de 170 000 dollars des États-Unis (dollars E.-U.) prévues pour 2017 ainsi que de celles attendues pour l'exercice biennal 2018-19, d'un montant de 2,2 millions de dollars E.-U.; l'orateur souhaiterait voir ces prévisions reflétées dans les Propositions de programme et de budget pour 2018-19.
93. *Un représentant du gouvernement de la Chine* fait remarquer que la réforme permettra de réduire les contraintes budgétaires auxquelles est soumise l'OIT et d'envoyer des fonctionnaires dans les régions ayant le plus besoin d'assistance.
94. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département du développement des ressources humaines (HRD)) répond au groupe de l'Afrique en expliquant qu'un résumé a été fourni lors de la 326^e session du Conseil d'administration. En ce qui concerne les mesures transitoires, l'orateur déclare que les droits acquis par le personnel (traitement, rémunération considérée aux fins de la pension, prime de rapatriement, indemnité pour mobilité, indemnité tenant lieu de remboursement des frais de déménagement) seront protégés par un certain nombre de mesures déjà en place ou qui seront appliquées une fois l'ensemble des prestations mises en œuvre. Les amendements apportés au chapitre IX ne sont pas liés spécifiquement à la décision de l'Assemblée générale des Nations Unies ni à des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale, mais découlent plutôt du besoin de simplifier certaines dispositions du Statut du personnel et de promouvoir la mobilité du personnel, certaines des dispositions en vigueur étant en effet trop compliquées et rarement utilisées. Les incidences financières sont minimales. S'agissant de la

modification de l'âge réglementaire de la cessation de service, un document soulignant les conséquences en matière de planification des effectifs sera soumis à la prochaine session du Conseil d'administration après que des discussions auront eu lieu en interne.

Décision

- 95. *Le Conseil d'administration a approuvé les amendements au Statut du personnel figurant dans l'annexe du document GB.328/PFA/9.***

(Document GB.328/PFA/9, paragraphe 6.)

Dixième question à l'ordre du jour

Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT: retrait de la déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal par la Cour permanente d'arbitrage (GB.328/PFA/10)

- 96. *Le porte-parole des travailleurs*** déclare que son groupe appuie le projet de décision.
- 97. *Le porte-parole des employeurs*** déclare que son groupe appuie le projet de décision, mais qu'il souhaiterait toutefois connaître les raisons ayant motivé la décision de la Cour permanente d'arbitrage (CPA) de cesser de reconnaître la compétence du Tribunal administratif de l'OIT.
- 98. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique***, un représentant du gouvernement de l'Éthiopie déclare que son groupe appuie le projet de décision.
- 99. *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique)*** déclare que le Bureau ne s'est pas enquis des motifs de la décision de la CPA, mais qu'il a demandé et reçu une copie de la version révisée du Règlement et directives du personnel de la CPA. Ce document indique que les raisons du retrait sont d'ordre financier, puisque les honoraires du nouvel arbitre unique de la CPA sont limités à 5 000 euros par arbitrage pour l'année 2016, à corriger par la suite pour tenir compte de l'inflation. Pour l'orateur, la décision de la CPA ne semble pas marquer le début d'une nouvelle tendance, puisque deux autres organisations internationales souhaitent en effet reconnaître la compétence du Tribunal administratif; les travaux sont en cours pour que leurs demandes puissent être examinées d'ici au mois de mars 2017.

Décision

- 100. *Le Conseil d'administration:***

- a) *a pris note de l'intention de la Cour permanente d'arbitrage (CPA) de cesser de reconnaître la compétence du Tribunal administratif à la suite de la révision du Règlement et directives du personnel de la CPA en date du 1^{er} juillet 2016;***

- b) a confirmé que la CPA ne relèvera plus de la compétence du Tribunal à compter de la date du 1^{er} novembre 2016, exception faite de la requête (cas AT-5-3895) actuellement en instance devant le Tribunal;*
- c) a prié le Directeur général d'assurer le suivi avec le secrétariat de la CPA pour ce qui concerne le paiement des frais restant dus.*

(Document GB.328/PFA/10, paragraphe 7.)

PROJET

Annexe

Déclaration de la Présidente du Syndicat du personnel Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration (328^e session – 1^{er} novembre 2016)

Monsieur le Président,

Monsieur le Directeur général,

Mesdames et Messieurs les délégués,

Chers collègues,

J'ai l'honneur de m'adresser à vous au nom du personnel de l'OIT en tant que Présidente de son Syndicat, fort d'un taux d'adhésion de 70 pour cent. L'usage veut, depuis de longues années, que le représentant du personnel vous fasse part, au gré des sessions et des documents présentés, de sa position, pour autant bien sûr que ces documents aient des incidences sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'Organisation. C'est aussi toujours une bonne occasion, pour vous chers membres du Conseil d'administration, de juger de l'état du dialogue social interne.

Le cadre des relations professionnelles

En parlant de dialogue social et puisque cette session est un peu particulière, car elle constitue le point d'orgue de quatre années de gestion d'une nouvelle direction générale, le Syndicat souhaiterait y revenir brièvement.

Vous n'êtes pas sans savoir qu'en 2012 l'état des relations professionnelles internes n'était pas brillant et ne faisait en tout cas guère honneur à l'institution. C'est bien simple, on ne se parlait plus. Depuis l'arrivée du Directeur général actuel, M. Guy Ryder, l'administration et les représentants syndicaux ont œuvré lentement mais sûrement pour renouer un à un les fils du dialogue social. Les quatre années qui viennent de s'écouler ont représenté des heures de *rounds* d'observation, de discussions, de tractations, de moments calmes, mais aussi parfois relativement agités. Mais au moins, depuis cette date, le dialogue a toujours été présent et nous ne pouvons, pour notre part, que nous en féliciter.

Le fait également que plusieurs accords collectifs ont été signés pendant cette période démontre les bienfaits de la négociation collective qui garantit une certaine paix sociale, cela même au sein d'une organisation internationale où il est parfois difficile de définir quels sont les véritables interlocuteurs des représentants du personnel. Ces derniers espèrent en tout cas fortement que, en cette période de nouvelle nomination à la tête de l'Organisation des Nations Unies, l'OIT sera prise comme modèle en matière de relations professionnelles et que, au côté du personnel, ses mandants et son Directeur général useront de tout leur talent de persuasion pour que cette négociation collective devienne une réalité dans tout le système des Nations Unies. C'est dans l'intérêt de tous.

Car, même au sein de l'OIT, coutumière du tripartisme, le tissu du dialogue social est fragile et nécessite toujours, tel le pêcheur avec son filet, une attention soutenue afin que les mailles ne se détendent pas trop facilement.

C'est dans ce but que le Syndicat et l'administration ont encore fait un pas de plus cette année pour renforcer ce cadre des relations professionnelles, en améliorant notamment le fonctionnement du Comité de négociation paritaire par la nomination d'un président indépendant. Les représentants du personnel espèrent que cette décision conjointe contribuera à garantir l'équilibre des positions, à améliorer de façon tangible l'accès du

Syndicat à l'information nécessaire aux négociations et à contribuer à des débats plus sereins.

Car, bien entendu, les défis à venir sont de taille pour l'OIT et son personnel. Je vais donc maintenant vous faire part des préoccupations actuelles de celui-ci, relativement aux différents documents qui ont été soumis à votre attention et qui doivent recevoir votre approbation au cours de cette session.

**Mise en œuvre des décisions
de l'Assemblée générale des Nations Unies
relatives à l'ensemble des prestations
(GB.328/PFA/9)**

Comme vous le savez, une partie des conditions d'emploi des fonctionnaires de l'OIT sont régies par ce qu'on appelle le régime commun des Nations Unies. La réforme proposée par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) s'appliquant à l'ensemble des prestations du personnel («compensation package») n'a pas été accueillie favorablement par le personnel des Nations Unies et a fait l'objet de nombreuses discussions depuis trois ans entre la CFPI et les fédérations internationales de personnel. Rappelons que le but de cette réforme était normalement de simplifier un système jugé trop complexe. Cette réforme a donc été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre dernier, contre l'avis du personnel dans son ensemble. Comme celui-ci l'avait prévu, elle n'a pas atteint ses objectifs initiaux puisque la mise en œuvre de la réforme est d'une complexité chronophage; elle ne permettra de réaliser que très peu d'économies et va même à l'encontre de certaines autres recommandations formulées par les Etats membres. La seule conséquence est, pour l'instant, que cette réforme dégrade à long terme de façon significative les conditions d'emploi de ce personnel, que ce soit en matière de salaires et d'évolution de carrière ou encore de réduction des mesures d'incitation à la mobilité du personnel, notamment dans les lieux d'affectation à haut risque. Le personnel de l'OIT est d'autant plus choqué de l'acceptation de ces mesures par les Etats membres que ce sont les mêmes qui demandent d'encourager le recrutement à un haut niveau de compétences et de favoriser la mobilité sur le terrain. Si les Nations Unies voulaient réellement attirer un personnel hautement qualifié, notamment parmi les jeunes, la solution n'était certainement pas de porter atteinte aux conditions de cette attractivité et aux prestations associées, nécessaires à un travail efficace sur le terrain.

Les représentants du personnel de l'OIT sont encore plus déçus de la manière dont se sont passées les discussions sur les propositions d'amendement à son propre Statut. En effet, le caractère autonome de ce statut et les négociations dont il a fait l'objet antérieurement ainsi que la signature récente de l'accord collectif visant principalement à encourager une mobilité sur le terrain pouvaient laisser entrevoir des mesures transitoires atténuant l'effet démoralisant de ce «compensation package» sur le personnel. Mais l'administration, d'une part, n'a pas jugé bon de prendre en compte les demandes du personnel à ce sujet et, d'autre part, a évité soigneusement de mettre en même temps sur la table d'autres décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies, notamment celle de l'introduction de l'âge de la retraite à 65 ans.

Pour résumer, le personnel n'est pas d'accord avec ces amendements au Statut car ils n'aideront pas à recruter du personnel hautement qualifié, ils réduisent à long terme les perspectives de carrière du personnel et dégradent ses conditions d'emploi et vont surtout à l'encontre de tous les efforts fournis dernièrement au sein de l'Organisation, sous l'autorité du Conseil d'administration, pour encourager une meilleure mobilité vers le terrain.

Le personnel, en concertation avec les fédérations d'associations et de syndicats de personnel des Nations Unies, a d'ailleurs entrepris une étude juridique sur le bien-fondé des décisions adoptées par l'Assemblée générale et sur leur incidence sur les droits acquis des

fonctionnaires. Il se réserve également le droit d'intenter toute action à sa disposition, notamment juridique, dès l'entrée en vigueur de ces mesures.

Le plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021

(GB.328/PFA/1)

Aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2018-19

(GB.328/PFA/2)

Les représentants du personnel ont lu consciencieusement ces documents et ont plusieurs remarques à porter à l'attention du Conseil d'administration, même si la discussion sur ce document a déjà eu lieu hier. Cela devient décidément une habitude de ne permettre au représentant du personnel de s'exprimer qu'une fois les discussions closes.

Les représentants du personnel ont bien noté, dans le paragraphe 65, la volonté de l'OIT d'être «une seule OIT» et ne peuvent que se féliciter que ce slogan, dont la paternité revient au Syndicat, soit repris à son compte par l'administration. Mais ceci ne doit pas être qu'un vœu pieux sur une feuille de papier. La réalité, qui est vécue notamment par plus de 40 pour cent des membres du personnel de l'Organisation qui travaillent pour des projets de coopération pour le développement dans des conditions de précarité qui ne leur permettent pas d'accomplir correctement leur travail ni d'envisager un équilibre décent entre vie professionnelle et vie privée, est tout autre. L'exemple très récent de la décision des Etats membres de réduire drastiquement les allocations budgétaires destinées aux activités concernant le VIH/sida se concrétise, dans la vraie vie et non sur le papier, par une réduction de postes et des pertes d'emplois pour des hommes et des femmes qui, pour certains, ont donné plus de dix ans de leur vie professionnelle à l'Organisation. Des collègues auxquels on dit, sans état d'âme, que, puisqu'ils font de la coopération pour le développement, ils ne font pas vraiment partie de la maison et n'ont pas vocation à faire carrière. Ces derniers ont vraiment le sentiment amer de n'être que des travailleurs de seconde zone au sein de l'Organisation, dont certains n'ont droit qu'à des renouvellements de contrats de mois en mois, bien souvent en raison d'une absence de planification générale ou d'un trop grand morcellement des fonds dédiés à la coopération pour le développement.

Les représentants du personnel ont également bien noté, dans ce même paragraphe 65, le caractère soi-disant artificiel du cloisonnement des activités en fonction de la provenance des fonds et les propositions formulées pour y remédier. Le Syndicat du personnel met en garde contre toute velléité de diluer, par ce biais, les activités permanentes et fondamentales de l'Organisation, telles que pourraient l'être par exemple les activités normatives ou la politique de lutte contre le chômage ou toute autre activité faisant partie des activités essentielles de l'Organisation, ceci afin de les assimiler à de simples missions temporaires appelées à disparaître au gré des priorités ou de décisions ne passant pas par le filtre protecteur du Conseil d'administration. C'est une question fondamentale de gouvernance qui aurait des répercussions immédiates sur la structure contractuelle, notamment en ce qui concerne les postes liés au budget ordinaire de l'Organisation. Il est absolument essentiel, pour le personnel travaillant pour une organisation internationale et a fortiori pour l'OIT, d'être au bénéfice d'un contrat pérenne afin de pouvoir accomplir son travail en toute sécurité et surtout en toute indépendance. C'est l'essence même de la fonction publique internationale. C'est ce qui fait sa force, ce qui lui permet de garder la tête froide et d'utiliser au mieux ses compétences au fil des crises successives, politiques ou économiques, survenant dans tous les pays où elle doit intervenir.

Enfin, les représentants du personnel ont encore bien noté les paragraphes 67 et 68 du même document et ont découvert pour la première fois la proposition, liée à l'examen des processus opérationnels effectué par l'administration, de transférer au moins 60 postes qui relèvent du domaine administratif vers celui des activités techniques et analytiques. Il est

toujours regrettable, pour les représentants du personnel, de découvrir ce genre de proposition qui a inévitablement des conséquences importantes pour le personnel et qui était totalement absente des discussions dans les instances où le Syndicat était présent pour discuter précisément de ce sujet. Le Syndicat du personnel a certes bien pris note, dans les discussions d'hier sur ce document, qu'il s'agira d'un transfert de fonctions. Il faudra alors qu'on explique de manière très claire aux actuels titulaires des postes administratifs (qui ne sont pas tous en âge de partir à la retraite) comment ils vont soudain se transformer en spécialistes du travail des enfants ou en chercheurs en économie du travail. Il faudra peut-être aussi songer sérieusement, avec tout ce travail de reprofilage des fonctions à l'horizon, à augmenter considérablement les fonds alloués au Département des ressources humaines afin de l'aider dans cet exercice de haute voltige.

Pour résumer, cette proposition du paragraphe 68 ne devrait pas figurer dans ce document puisqu'elle n'a pour l'instant jamais été l'objet de concertation en bonne et due forme. En effet, elle doit en premier lieu passer par une discussion de fond avec les représentants du personnel puisqu'elle a des incidences sur les conditions d'emploi et de travail des fonctionnaires.

Mesdames et Messieurs les délégués, comme vous pouvez le constater, ce n'est pas parce que l'OIT a les outils nécessaires en matière de relations professionnelles que l'ouvrage est plus simple.

Les différentes préoccupations soulevées devant vous ont bien entendu été également formulées devant l'administration dans le cadre des négociations en cours, notamment celle sur la réforme de la politique contractuelle et la mise en œuvre de la décision de l'Assemblée générale d'introduire l'âge obligatoire de la retraite à 65 ans dès 2018. Nous avons naturellement bon espoir que toutes ces négociations aboutiront à une situation où l'Organisation pourra être non seulement fière de pouvoir se tourner vers l'avenir en se dotant de tous les moyens modernes et de toutes les compétences adéquates, mais aussi fière de pouvoir prendre soin de son personnel en le valorisant, en le protégeant et en lui accordant toute sa confiance pour mener à bien les objectifs qu'elle s'est fixés, à la hauteur des valeurs et principes fondamentaux qu'elle défend et promeut depuis bientôt plus d'un siècle.

Je vous remercie.