



Conseil d'administration

350^e session, Genève, 4-14 mars 2024

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

Segment des questions de personnel

Date: 9 février 2024

Original: anglais

Neuvième question à l'ordre du jour

Amendements au Statut du personnel

Objet du document

Dans le présent document, le Conseil d'administration est invité à approuver des amendements, préalablement négociés, à l'article 4.2 et à l'annexe I du Statut du personnel (voir le projet de décision au paragraphe 14).

Objectif stratégique pertinent: Aucun.

Principal résultat: Catalyseur B: Un leadership renforcé et une meilleure gouvernance.

Incidences sur le plan des politiques: Aucune.

Incidences juridiques: Amendements au Statut du personnel.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Amendements au Statut du personnel.

Unité auteur: Département du développement des ressources humaines (HRD).

Documents connexes: Aucun.

► Amendements au Statut du personnel

1. Dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025¹, le Comité de négociation paritaire² a poursuivi ses consultations et ses négociations dans les trois domaines essentiels suivants: mobilité accrue du personnel, plus grande harmonisation des conditions d'emploi du personnel recruté au titre du portefeuille de projets de coopération pour le développement («personnel affecté à la coopération pour le développement») avec celles du personnel émargeant au budget ordinaire; et modifications correspondantes du cadre du BIT régissant les contrats de travail.
2. À la suite d'une retraite de trois jours qui s'est tenue du 2 au 4 octobre 2023, à laquelle ont participé des représentants du Syndicat du personnel et de l'Administration, le Comité de négociation paritaire a officiellement approuvé, le 19 octobre 2023, un ensemble de modifications proposées pour atteindre les objectifs de mobilité accrue et d'équité entre les membres du personnel, quelle que soit la source de financement de leur poste.
3. L'Administration et le Syndicat du personnel se sont engagés à mener des discussions en quatre phases durant l'année 2024 afin de mettre en œuvre les améliorations convenues en matière de mobilité du personnel et d'harmonisation des contrats. Le présent document vise l'introduction dans le Statut du personnel d'une série d'amendements négociés destinée à donner effet au premier volet des modifications convenues, qui se traduira par une amélioration significative des possibilités de mobilité et une harmonisation bien plus grande des conditions d'emploi au sein du Bureau, tout en garantissant une bonne gestion financière et l'efficacité opérationnelle.
4. Le premier volet des modifications convenues se caractérise principalement par l'élaboration d'une nouvelle politique de mobilité de l'OIT mettant davantage l'accent sur la mobilité géographique et offrant des possibilités accrues sous la forme d'affectations à des fins de perfectionnement, d'échanges temporaires de personnel entre différents lieux d'affectation et de mobilité entre organisations. Les procédures de recrutement révisées porteront plus spécifiquement sur le personnel justifiant d'une durée standard d'affectation dans un lieu hors siège et viseront en particulier à faciliter la mobilité après une affectation dans un lieu où les conditions de vie et de travail sont difficiles. Les modifications apportées aux procédures de recrutement viseront également à favoriser la mobilité géographique par voie de transfert sans changement de grade, notamment pour le personnel affecté à la coopération pour le développement justifiant d'une longue période de service. De nouvelles modalités d'évaluation des compétences seront introduites afin que l'exercice d'évaluation puisse être encore étendu pour servir aussi d'outil de perfectionnement à destination de tous les fonctionnaires.
5. Les conditions d'emploi au sein du Bureau seront plus uniformes grâce à des modifications immédiates des modalités contractuelles, en vertu desquelles tout nouveau contrat ou toute prolongation de contrat au titre du portefeuille de projets de coopération pour le développement, ainsi que tout poste lié à des activités de base ou ordinaires de l'OIT qui sont

¹ GB.343/PFA/14.

² Le Comité de négociation paritaire, qui est le mécanisme de dialogue social interne, a été créé en vertu de l'article 5 de l'Accord de reconnaissance et de procédure conclu le 27 mars 2000 entre le Bureau international du Travail et le Syndicat du personnel du BIT.

financées par d'autres ressources, sera proposé pour une période de deux ans, sous réserve que la durée du projet ou de l'affectation, ou les fonds disponibles, couvrent la période correspondante. Si cette période est inférieure à deux ans, le contrat (ou la prolongation de contrat) couvrira toute la durée restante du projet ou de l'affectation.

6. Les travaux se poursuivront en 2024 dans le but d'élaborer des mécanismes plus efficaces pour redéployer le personnel affecté à la coopération pour le développement au terme des projets et assurer un accès plus équitable aux possibilités de perfectionnement. Les conditions d'emploi du personnel qui travaille dans les bureaux de correspondance de l'OIT ou au Greffe du Tribunal administratif de l'Organisation et occupe des postes entièrement financés par d'autres ressources seront harmonisées avec celles du personnel émargeant au budget ordinaire de l'OIT. L'harmonisation des conditions d'emploi du personnel de l'Association internationale de la sécurité sociale fera également l'objet de négociations avec la direction de l'Organisation et pourra donner lieu si nécessaire à des modifications de l'accord conclu entre l'OIT et l'Association. Les modifications susmentionnées n'auront aucune incidence financière sur les ressources relevant du budget ordinaire de l'OIT. La mise en place d'un mécanisme de récompense et de reconnaissance du mérite plus inclusif qui sera applicable à l'ensemble des fonctionnaires du BIT contribuera aussi à l'harmonisation des conditions d'emploi.
7. L'Administration et le Syndicat du personnel négocient actuellement la nouvelle politique de mobilité de l'OIT. Cette politique devrait englober à la fois la mobilité et les affectations temporaires à des fins d'évolution de carrière et offrir un cadre nettement plus clair pour promouvoir la mobilité temporaire comme moyen de perfectionnement ouvert à l'ensemble des fonctionnaires. La mobilité restera une démarche volontaire. Outre les possibilités déjà offertes aux fonctionnaires recrutés sur le plan international, il est proposé de permettre aux fonctionnaires recrutés sur le plan local de bénéficier de mesures de mobilité géographique temporaires, qui seront couvertes par les ressources existantes. De plus amples informations sur ces questions seront fournies au terme des négociations.
8. Afin de favoriser davantage la mobilité du personnel en activité, notamment de celui affecté à la coopération pour le développement sur le terrain ou détaché auprès d'autres organisations, il a été convenu de modifier l'article 4.2 e) du Statut du personnel. Ces modifications permettront de remplacer plus efficacement les fonctionnaires détachés d'un autre emploi au sein du Bureau pendant une période pouvant aller jusqu'à quatre ans, ce qui devrait permettre à la fois aux fonctionnaires et à leurs responsables d'envisager plus sereinement les affectations à des fins de perfectionnement et de les accepter. Il a également été convenu de prévoir des dispositions pour limiter à une période de douze mois le recours au recrutement par choix direct autorisé dans cet article en cas de création ou de vacance de poste, afin de garantir qu'un recrutement transparent et par concours, effectué dans un délai raisonnable, reste la norme.
9. En outre, il est proposé de modifier les dispositions de l'annexe I du Statut du personnel, relatives au recrutement et à la sélection, afin de limiter la deuxième étape du processus de recrutement à la mobilité géographique. Lesdites dispositions prévoyaient auparavant l'examen préalable des candidatures des fonctionnaires ayant formulé une demande de mobilité fonctionnelle au sein d'un même lieu d'affectation. Cette réorientation devrait faciliter la mobilité géographique et offrir de meilleures possibilités d'évolution de carrière au sein du Bureau. Une fois ces nouvelles dispositions introduites, seuls les candidats qui occuperont un poste de même grade que le poste vacant, qui seront en activité dans un lieu d'affectation autre que celui où se trouve le poste vacant, qui satisferont aux exigences minimales énoncées dans l'avis de vacance et qui justifieront dans leur lieu d'affectation actuel d'une durée standard

d'affectation, telle que définie par la Commission de la fonction publique internationale ³, verront leur candidature prise en considération. Si plusieurs candidats internes répondent aux exigences pour être nommés dans le cadre de la deuxième étape, la priorité sera donnée à ceux qui rempliront les conditions ouvrant droit à la mobilité géographique depuis un lieu d'affectation classé dans la catégorie D ou E en raison de la difficulté des conditions de vie et de travail.

10. Par ailleurs, l'évaluation technique des candidats dans le cadre de la deuxième étape sera renforcée et pourra comprendre des entretiens et un examen des fonctions et responsabilités précédemment assumées par le candidat, telles qu'elles auront été consignées dans les évaluations le concernant. Les responsables du recrutement comme les candidats auront ainsi plus confiance dans la procédure, qui gagnera en transparence.
11. Enfin, les membres du personnel affectés à la coopération pour le développement ayant accompli au moins cinq années de service continu au BIT seront considérés comme des candidats internes aux fins de la procédure de recrutement prévue à l'annexe I du Statut du personnel et leur candidature pourra donc être retenue pour examen dans le cadre de la deuxième étape de la procédure de recrutement, sous réserve qu'ils satisfassent à tous les autres critères de qualification et qu'ils aient réussi le test d'évaluation des compétences. Cette mesure favorise un traitement plus équitable des membres du personnel affectés à la coopération pour le développement ainsi qu'une prise en compte adéquate de leur expérience, de leurs compétences et de leurs connaissances à des fins d'évolution de carrière et de recrutement au titre du budget ordinaire.
12. Il est proposé que les amendements au Statut du personnel figurant en annexe prennent effet le 1^{er} avril 2024. Toutes les vacances de poste pour lesquelles un avis sera publié d'ici au 31 mars 2024 seront traitées conformément aux règles et procédures actuellement en vigueur.
13. Comme indiqué plus haut, le présent document et les amendements proposés au Statut du personnel qui figurent en annexe constituent la première étape d'un processus complexe de négociation qui est mené par phases successives dans le but d'améliorer les possibilités de mobilité et d'harmoniser davantage les conditions d'emploi au sein du Bureau, tout en garantissant une gestion financière saine et l'efficacité opérationnelle. Les travaux destinés à apporter d'autres améliorations se poursuivront tout au long de l'année 2024.

► **Projet de décision**

14. **Le Conseil d'administration approuve, avec effet au 1^{er} avril 2024, les amendements à l'article 4.2 et à l'annexe I du Statut du personnel, tels qu'ils figurent dans l'annexe du document GB.350/PFA/9.**

³ La Commission de la fonction publique internationale fixe la durée standard d'affectation comme suit: jusqu'à cinq ans pour les lieux d'affectation H, A, B et C; jusqu'à trois ans pour les lieux d'affectation D et E; et jusqu'à deux ans pour les lieux d'affectation famille non autorisée.

► Annexe

Article 4.2

Emplois à pourvoir

- a)
 - i) Pour pourvoir un emploi quelconque, la considération primordiale est la nécessité de disposer d'un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité. Il doit être dûment tenu compte de l'importance que présente la constitution d'un personnel choisi sur une base géographique étendue, tout en reconnaissant la nécessité de tenir compte de considérations liées au sexe et à l'âge.
 - ii) Tout fonctionnaire est tenu de posséder une connaissance pleinement satisfaisante d'une des langues de travail de l'Organisation.
 - iii) Les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et les fonctionnaires de la catégorie des directeurs et des administrateurs principaux doivent pouvoir faire état d'un diplôme décerné par une université reconnue ou d'une expérience équivalente.
 - iv) Pour pourvoir à un emploi quelconque, les services accomplis au Bureau, y compris, lorsque cela est approprié, dans les services extérieurs, sont pris en considération.
 - v) Sous réserve de ce qui précède, les fonctionnaires sont choisis sans discrimination fondée sur l'âge, la race, le sexe, la religion, la couleur, l'ascendance nationale, l'origine sociale, la situation matrimoniale, l'état de grossesse, les responsabilités familiales, l'orientation sexuelle, l'incapacité, l'appartenance syndicale ou l'opinion politique.
- b) Les nominations aux emplois vacants de Directeur général adjoint, de Sous-directeur général et de Trésorier et contrôleur des finances sont faites par le Directeur général après consultation du bureau du Conseil d'administration.
- c) Le Directeur général peut désigner un ~~Principal~~ Directeur général adjoint, auquel cas cette désignation est faite après consultation du bureau du Conseil d'administration et avec l'accord du Conseil.
- d) Les emplois vacants dans la catégorie des directeurs et des administrateurs principaux sont pourvus par le Directeur général par voie de transfert sans changement de grade, de promotion ou de nomination. Sauf dans le cas où elles visent les emplois vacants dans les projets de coopération technique, ces promotions ou ces nominations sont portées à la connaissance du Conseil d'administration, avec un exposé succinct des aptitudes des personnes ainsi promues ou nommées. Le poste de Vérificateur intérieur en chef des comptes est pourvu par le Directeur général en consultation avec le Conseil d'administration.
- e) Le transfert sans changement de grade, la promotion ou la nomination par choix direct du Directeur général est la méthode normale pour pourvoir les emplois:
 - i) de chef de service et de directeur de bureaux extérieurs;
 - ii) dans les projets de coopération pour le développement technique;

- iii) au Cabinet du Directeur général;
- iv) de secrétaire principal ~~des~~ du Directeurs généraux adjoints ~~et des Sous-directeurs généraux~~;
- ~~de caractère purement temporaire (deux années au maximum) et de caractère très spécialisé ne comportant pas d'expectative de carrière au BIT, toute extension au-delà de cette limite étant sujette à l'article 4.2 f);~~
- v) de caractère purement temporaire et très spécialisé ne comportant pas d'expectative de carrière au BIT. Ces nominations sont limitées à une période maximale de deux ans, sauf dans les cas suivants:
 - le transfert sans changement de grade, la promotion ou la nomination peut être prolongé jusqu'à une durée maximale de quatre ans lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste existant au sein du Bureau et temporairement vacant du fait que son titulaire est: a) en congé de maladie de longue durée, y compris s'il bénéficie d'une prestation d'invalidité accordée en vertu des Statuts de la Caisse commune des pensions des Nations Unies pour cause d'incapacité non réputée permanente; ou b) en congé spécial, y compris en cas d'affectation au titre de la mobilité entre organisations; ou c) affecté à un projet de coopération pour le développement limité dans le temps ou à une autre activité d'une durée limitée au sein du BIT. Toute prolongation ultérieure de la période d'affectation au poste vacant est régie par l'article 4.2 f).
 - le transfert sans changement de grade, la promotion ou la nomination n'est normalement pas prolongé au-delà d'une période de douze mois lorsqu'il s'agit de pourvoir temporairement un poste vacant ou nouvellement créé au titre du budget de l'Organisation, dans l'attente d'une procédure de recrutement par concours conformément à l'article 4.2 f) du présent Statut.

Le Directeur général peut, dans ces cas, de son propre chef et après consultation du Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité visé à l'article 10.6, décider, en vue de pourvoir des emplois vacants, d'avoir recours à l'une ou l'autre des méthodes prévues à l'article 4.2 f).

- f) Les méthodes à suivre pour pourvoir les postes dans la catégorie des services généraux, la catégorie des services organiques nationaux et la catégorie des services organiques comprennent la mutation sans changement de grade, la promotion ou la nomination, normalement sur concours, conformément à la procédure prévue à l'annexe I ou, dans le cas du personnel local des bureaux extérieurs, aux autres mécanismes existants. Les nouveaux mécanismes de recrutement et de sélection du personnel local des bureaux extérieurs, ou les modifications aux mécanismes existants, doivent être approuvés par le Comité de négociation paritaire. Toutefois, la promotion ou la nomination sans concours peuvent être utilisées seulement lorsqu'il s'agit:
- i) de pourvoir des emplois exigeant des qualifications techniques particulières;
 - ii) de pourvoir des emplois devenus vacants en raison de leur reclassement au grade immédiatement supérieur ou, dans le cas d'un passage de la catégorie des services généraux à celle des services organiques nationaux ou des services organiques, ou encore d'un passage de la catégorie des services organiques nationaux à celle des services organiques, de leur reclassement à un grade supérieur d'un degré ou plus;
 - iii) de pourvoir d'urgence des emplois vacants;

- iv) de pourvoir les autres emplois vacants lorsqu'il est impossible de satisfaire, par une autre méthode, aux dispositions du paragraphe 4.2 a) ci-dessus.

Le Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité est consulté sur toute mutation sans changement de grade, promotion ou nomination sans concours au titre de la présente disposition.

- g) En vue de pourvoir un emploi quelconque, il sera tenu compte, dans l'ordre suivant:
 - 1) des candidatures d'anciens fonctionnaires dont l'engagement a été résilié conformément aux dispositions de l'article 11.5 (Cessation de service par suite de réduction du personnel);
 - 2) des demandes de mutation;
 - 3) des titres à promotion;
 - 4) si le Directeur général et le Syndicat du personnel y consentent, des candidatures d'anciens fonctionnaires, autres que ceux qui ont pris leur retraite du Système des Nations Unies ou qui ont été renvoyés avec ou sans préavis;
 - 5) sous réserve de réciprocité, des candidatures de fonctionnaires des Nations Unies, d'institutions spécialisées ou du Greffe de la Cour internationale de Justice;
- h) Lorsqu'un emploi a été reclassé, il est considéré, aux fins du présent article, comme un emploi vacant.
- i) Le présent article est appliqué conformément aux dispositions de l'annexe I.

Annexe I. Procédure de recrutement et de sélection

Considérations générales

1. Pour pourvoir un emploi quelconque, il est tenu compte des connaissances linguistiques des candidats. Les fonctionnaires de la catégorie des services organiques dont la langue maternelle est l'une des langues de travail sont normalement requis de posséder une connaissance satisfaisante d'une seconde de ces langues et peuvent être requis d'acquérir des connaissances de la troisième de ces langues. Lors de leur nomination, les fonctionnaires de la catégorie des services organiques dont la langue maternelle n'est pas l'une des langues de travail sont requis de posséder une connaissance pleinement satisfaisante de l'une des langues de travail, ainsi qu'il est prescrit à l'article 4.2 a) (Emplois à pourvoir), et il sera attendu d'eux qu'ils peuvent être requis acquièrent la connaissance d'une seconde langue de travail. Les fonctionnaires de la catégorie des services organiques appelés à exercer les fonctions de traducteur ou toutes autres fonctions désignées comme analogues par le Directeur général doivent avoir une connaissance approfondie de deux langues de travail et de la langue dans laquelle ils traduisent principalement.

Étapes de la procédure d'attribution des postes à pourvoir

2. La procédure de sélection comprend trois étapes:
 - 1) demande d'ouverture d'un poste et examen de l'avis de vacance;
 - 2) détermination des possibilités de pourvoir le poste par mutation au même grade ~~ou par application de~~ en appliquant la règle de la mobilité géographique;

- 3) lorsque aucune possibilité de sélection par mutation au même grade ~~ou par application de~~ en appliquant la règle de la mobilité géographique n'est trouvée, d'autres candidatures sont examinées et les candidats qualifiés sont soumis à une évaluation des compétences et à une évaluation technique.

...

Deuxième étape: détermination des possibilités de pourvoir le poste par mutation au même grade ~~ou par application de~~ en appliquant la règle de la mobilité géographique

8. Le Département du développement des ressources humaines établit une liste des candidats internes qui ont posé leur candidature ~~à un poste de même grade et identifie ceux et qui satisfont aux exigences minimales et~~ et qui satisfont à toutes les exigences suivantes:
 - occuper un poste de même grade que le poste vacant;
 - être en activité dans un lieu d'affectation autre que celui où se trouve le poste vacant;
 - remplir les conditions ouvrant droit à la mobilité géographique;
 - satisfaire aux exigences minimales énoncées dans l'avis de vacance.
9. Le chef responsable examine la liste établie par le Département du développement des ressources humaines et ~~prépare~~ procède à une évaluation des aptitudes des candidats. Cette évaluation peut comprendre des entretiens et/ou un examen des fonctions et responsabilités précédemment assumées par le candidat, telles que consignées dans les évaluations de son travail, si le chef responsable, en consultation avec le Département du développement des ressources humaines, l'estime opportun.
10. Le Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité examine la liste des candidats internes qualifiés ainsi que les évaluations du Département du développement des ressources humaines et du chef responsable, et il établit à l'intention du Directeur général un rapport formulant des conseils et recommandations pour l'attribution des postes à pourvoir; ~~en étudiant d'abord les candidatures des fonctionnaires soumis à la règle de la mobilité géographique, compte tenu de la difficulté des conditions de vie et de travail et de la durée des affectations sur le terrain. La priorité est donnée aux candidats internes qui remplissent les conditions ouvrant droit à la mobilité depuis un lieu d'affectation classé dans la catégorie D ou E pour difficulté de conditions de vie et de travail.~~
11. Les candidats sont informés de la décision du Directeur général de pourvoir un poste par mutation au même grade ~~ou par application de~~ en appliquant la règle de la mobilité géographique.

Troisième étape: évaluation d'autres candidatures

Sélection des candidats

12. Lorsqu'il n'existe aucune possibilité de pourvoir le poste par mutation au même grade ~~ou par application de~~ en appliquant la règle de la mobilité, d'autres candidatures sont examinées.

...

Évaluation des compétences

16. Tout candidat externe ou interne à un poste d'une catégorie supérieure doit passer un test d'évaluation des compétences et valeurs essentielles telles qu'approuvées par le Comité de négociation paritaire pour chacune des classes de grades suivantes: G.1-G.4, G.5-G.7, P.1-P.3 et P.4-P.5.
17. L'évaluation des compétences est gérée par le Département du développement des ressources humaines. Les évaluateurs sont sélectionnés conjointement par le Département du développement des ressources humaines et par le Syndicat du personnel. La nature des modalités d'évaluation est définie conjointement par le Département du développement des ressources humaines et par le Syndicat du personnel.

...

Candidats internes

31. Les fonctionnaires ~~n'ayant pas accompli leur période de stage~~ ne peuvent se présenter à un concours en tant que candidats internes qu'à la condition d'avoir soit achevé avec succès leur période de stage, soit accompli cinq années de service continu en dehors de toute période de stage, selon le cas. Les candidats internes n'ayant pas passé un test d'évaluation des compétences conformément aux paragraphes 16 à 20 de la présente annexe sont tenus de le faire.
32. ~~Les fonctionnaires affectés à des projets de coopération technique, excepté ceux qui sont détachés d'un autre emploi au sein du Bureau, ainsi que les fonctionnaires nommés en vertu du Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé pour des périodes de courte durée ne sont pas en droit de participer aux concours internes. Le Comité du recrutement, des affectations et de la mobilité peut, à titre exceptionnel, décider d'autoriser~~ ees d'autres fonctionnaires que ceux visés au paragraphe précédent à se présenter en tant que candidats internes, sous réserve éventuellement de fixer des conditions spéciales.

...