



## Conseil d'administration

310<sup>e</sup> session, Genève, mars 2011

GB.310/10/2(Rev.)

### DIXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

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

### Deuxième rapport: Questions de personnel

#### *Table des matières*

	<i>Page</i>
I. Déclaration du représentant du personnel .....	1
II. Autres questions: Rapport de situation sur les propositions contenues dans la lettre du Directeur général datée du 17 novembre 2010, adressée au président du Comité du Syndicat du personnel .....	1
III. Composition et structure du personnel.....	2
IV. Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale.....	5
V. Questions relatives aux pensions .....	6
a) Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies .....	6
b) Rapport du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux .....	7
VI. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT .....	7
Statut du Tribunal.....	7

#### *Annexe*

Déclaration du représentant du Comité du Syndicat du personnel devant la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration du BIT.....	9
--	---

## **I. Déclaration du représentant du personnel** (Dixième question à l'ordre du jour)

1. La déclaration du représentant du personnel figure en annexe du présent rapport.

## **II. Autres questions: Rapport de situation sur les propositions contenues dans la lettre du Directeur général datée du 17 novembre 2010, adressée au président du Comité du Syndicat du personnel**

2. Le président, rappelant les difficultés, qui ont surgi en novembre 2010 concernant les relations entre la direction et le Syndicat du personnel de l'OIT, et l'engagement du Directeur général d'adopter une approche constructive, demande à la directrice du Département du développement des ressources humaines (HRD) de faire une brève mise à jour sur les mesures prises et les progrès accomplis pour résoudre les problèmes mentionnés dans la lettre du Directeur général du 17 novembre 2010, adressée au président du Comité du Syndicat du personnel.
3. Une représentante du Directeur général (M<sup>me</sup> Viale, directrice de HRD) rappelle qu'un certain nombre de propositions ont été faites pour sortir de l'impasse et qu'elles ont été acceptées par le Syndicat et appuyées par le Conseil d'administration. Ces propositions portent notamment sur le recours à un processus de médiation externe et indépendante, pour surmonter les principaux désaccords et proposer des solutions à trois problèmes spécifiques: le recours aux évaluateurs extérieurs; un accord sur les conditions d'utilisation par le Syndicat du système de courrier électronique du BIT pour diffuser ses messages; et la définition d'un contrat spécial pour le Conseiller juridique du Syndicat.
4. La recherche d'une institution acceptable par tous pouvant fournir des services de médiation a débuté le 18 novembre 2010, en collaboration avec le Syndicat. Le 8 décembre 2010, il a été convenu que la Direction générale Relations collectives de travail du ministère fédéral de l'Emploi et du Travail de la Belgique serait appelée à conduire la médiation. M. Vansintjan, le médiateur, a tenu des discussions préalables avec chacune des parties en janvier 2011, puis il est venu à Genève se réunir avec elles les 25 et 28 février 2011. Une autre réunion a été prévue pour le 11 mars en vue d'aboutir à un accord sur un ordre du jour commun des questions prioritaires devant être abordées dans le cadre d'une médiation.
5. Après la session de novembre 2010 du Conseil d'administration, des mesures ont été prises immédiatement concernant le recours à des évaluateurs extérieurs lors du deuxième cycle du Système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS) en 2010: le travail effectué par les évaluateurs extérieurs a été revu par des évaluateurs internes, qui se sont déclarés d'accord avec les conclusions des évaluateurs extérieurs. Les résultats ont été communiqués au Syndicat du personnel.
6. En ce qui concerne l'établissement d'un canal de communication électronique réservé au Syndicat, semblable à l'instrument de diffusion électronique du Bureau, un accord a été conclu par un échange de lettres sur les responsabilités devant être assumées par chacune des parties. Un canal de communication électronique réservé est désormais pleinement opérationnel, et le Syndicat l'utilise déjà.

7. Enfin, concernant l'établissement d'un contrat de fonctionnaire pour le poste de Conseiller juridique du Syndicat, plusieurs éléments ont été pris en considération, y compris le respect du Statut du personnel, la source de financement de ce poste, la spécificité de la fonction, la nécessité d'assurer des procédures de sélection appropriées et de s'inspirer des décisions pertinentes à cet égard du Tribunal administratif de l'OIT. Les travaux ont commencé en décembre 2010. Un cadre préliminaire a été élaboré et discuté vers la fin du mois de janvier 2011. De nouvelles préoccupations liées au cadre juridique dans lequel ce contrat doit être établi ont été identifiées et prises en compte. Des deux options définies par le Bureau, la première étant un amendement au Statut du personnel et la deuxième des dérogations au Statut, conformément à son article 14.6, le Syndicat a préféré la deuxième. Par conséquent, un accord portant sur la spécificité des dérogations au Statut du personnel, assurant l'indépendance du Syndicat et définissant les responsabilités respectives de l'administration et du Syndicat, a été signé au début de mars. Le Syndicat doit désormais passer à la prochaine étape, à savoir le lancement du processus de recrutement d'un conseiller juridique.
8. L'oratrice se dit convaincue que le processus de médiation renforcera le climat de dialogue et de respect mutuel renouvelé qui prévaut. Elle a réaffirmé son engagement et celui de son équipe d'œuvrer avec le Syndicat en vue de produire des résultats constructifs dont elle espère faire part à la commission en novembre 2011.
9. Le représentant du gouvernement de l'Allemagne estime que le processus de médiation est un fait très positif. L'OIT doit assumer son rôle de modèle en matière de dialogue social. En outre, l'orateur remercie le Bureau, le Syndicat et le personnel de leur travail dévoué, qu'il les encourage tous à poursuivre.
10. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, exprime sa satisfaction devant les rapports du Bureau et du Syndicat concernant les progrès accomplis dans la résolution de leurs difficultés. Il pourrait encore y avoir des moments d'hésitation lors du processus de médiation qui s'est engagé, et l'orateur demande instamment à toutes les personnes concernées de se souvenir qu'il convient de montrer que l'OIT est, à tous les niveaux, le centre d'excellence des relations professionnelles. Il faut que les Nations Unies prennent conscience du travail important qui est accompli par l'Organisation pour assurer le respect de la dignité humaine au travail et veiller à ce que le lieu de travail soit le foyer de la liberté syndicale, de la négociation collective et de la liberté d'expression.

### **III. Composition et structure du personnel** (Onzième question à l'ordre du jour)

11. La commission était saisie d'un document <sup>1</sup> pour information sur la composition et la structure du personnel.
12. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, dit qu'ils estiment que le Bureau doit faire des efforts constants pour recruter dans les pays sous-représentés et pour améliorer l'équilibre hommes/femmes parmi les membres du personnel. Evoquant le nombre de temporaires employés par le Bureau, l'orateur suggère de chercher des moyens créatifs pour offrir un emploi plus stable aux membres du personnel qui travaillent dans le cadre de projets temporaires ou de durée limitée et qui sont financés par des ressources externes. Une plus grande sécurité de l'emploi se traduit souvent par une augmentation de la productivité et de la satisfaction dans l'emploi, ce qui permet d'améliorer la fourniture des services aux mandants de l'OIT et au monde en général.

<sup>1</sup> Document GB.310/PFA/11.

13. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, tient à rappeler sa position sur deux points: le Bureau doit recruter davantage de personnel ayant une expérience de l'entreprise et recruter dans les régions des personnes qui n'en sont pas originaires.
14. Le représentant du gouvernement du Japon, s'exprimant au nom du groupe Asie et Pacifique (ASPAG), dit qu'il faudrait équilibrer davantage la répartition hommes/femmes et la répartition géographique, et il souligne l'importance de la diversité culturelle et linguistique, pour que l'OIT puisse opérer de manière efficace au niveau mondial, notamment dans la vaste région asiatique. L'orateur s'inquiète de la non-représentation et de la sous-représentation du personnel originaire de sa région, et il relève en particulier la diminution du personnel non linguistique ainsi que les niveaux peu élevés de recrutement dans les Etats asiatiques non représentés ou sous-représentés au cours des cinq dernières années. Le pourcentage du personnel venant de la région a baissé, passant de 19 à 17 pour cent, tandis que le personnel venant de la région européenne, déjà surreprésentée, a continué de s'accroître, passant de 39 à 43 pour cent.
15. Un tel déséquilibre justifie des explications précises et l'orateur rappelle que son groupe a déjà demandé à plusieurs reprises une analyse des causes de ce problème ainsi que des propositions et un calendrier pour y remédier. Le Bureau doit faire une mise à jour sur la question et fournir les données sur la représentation régionale globale telles qu'elles figurent dans la Stratégie en matière de ressources humaines de novembre 2009. L'ASPAG estime par ailleurs que les ressortissants des Etats Membres de la région devraient être mieux représentés au niveau de la direction.
16. En outre, la nécessité de compétences linguistiques diverses n'est pas reflétée dans les exigences minimums de la majorité des avis de vacance publiés dans le cadre du RAPS. L'orateur demande aussi au Bureau de veiller à réduire les dépenses de personnel en recrutant en temps opportun.
17. La position de l'ASPAG est appuyée par les représentants des gouvernements de la Chine, de la République de Corée, de l'Inde, de la République islamique d'Iran, du Japon et de la Jordanie.
18. Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, s'inquiète de la diminution du nombre des Africains parmi les membres du personnel du BIT. Actuellement, le personnel linguistique ne compte aucun Africain. Il faut également mieux équilibrer la répartition hommes/femmes dans le Bureau.
19. La représentante du gouvernement de l'Inde dit elle aussi sa préoccupation devant les inégalités conséquentes de la représentation du personnel entre régions et pays. Elle rappelle, à cet égard, que 66 Etats Membres environ ne sont pas représentés du tout. Elle note aussi que la disparité entre le nombre des hommes et celui des femmes ne s'atténue pas. Dans les bureaux extérieurs de l'OIT, il faudrait recruter davantage de personnel local de la région afin d'augmenter l'efficacité, notamment lorsqu'il s'agit de traiter avec les institutions et les mécanismes gouvernementaux locaux.
20. La représentante du gouvernement des Etats-Unis note une disparité depuis 2008 dans les chiffres du recrutement, en cela que les fonctionnaires recrutés dans les pays non et sous-représentés sont moins nombreux, en dépit du départ de ressortissants de ces mêmes pays, et qu'en même temps le nombre des fonctionnaires recrutés dans les pays déjà suffisamment représentés ou surreprésentés a augmenté. Elle demande instamment à l'OIT de surveiller de près le recrutement des fonctionnaires des pays non représentés et surreprésentés car une stratégie est nécessaire pour traiter ce problème.

21. Le représentant du gouvernement du Japon souligne que la situation des pays sous-représentés ne s'est pas améliorée et que le nombre de membres du personnel issus de son pays doit augmenter, en particulier dans les postes de haut niveau. Il faut aussi examiner de plus près les dépenses en personnel, que l'on pourrait réduire par le déclassement des postes de direction lors du départ à la retraite des actuels titulaires. Le déclassement des postes des services généraux permettrait aussi de faire des économies, et l'orateur demande des informations plus détaillées concernant cette catégorie de membres du personnel.
22. Le représentant du gouvernement de la Chine dit que son pays a été sous-représenté pendant les six dernières années, et il note avec préoccupation qu'il n'y a actuellement aucun ressortissant chinois dans les postes au grade «D». Cependant, il y a de très nombreux ressortissants chinois qualifiés et le gouvernement de la Chine est désireux de travailler en étroite collaboration avec le BIT pour identifier des mesures appropriées permettant d'améliorer la représentation des ressortissants chinois parmi les membres du personnel du Bureau.
23. Le représentant du gouvernement de la Jordanie, faisant référence à la situation des Etats arabes, constate à regret que, sur 11 Etats arabes, neuf ne sont pas représentés du tout et que, sur les deux Etats de la sous-région qui comptent un ressortissant parmi les membres du personnel du BIT, il en est un qui est sous-représenté. L'orateur demande instamment au Bureau de redresser la situation et dit que son gouvernement est prêt à l'aider et à entamer un dialogue.
24. Le représentant du gouvernement de la République de Corée rappelle qu'il est important d'augmenter la diversité à tous les niveaux et non pas seulement en matière de répartition géographique. Des stratégies doivent être mises au point pour utiliser le personnel d'une manière plus efficace et pour promouvoir la créativité dans le Bureau.
25. Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran lance un appel en faveur d'un assouplissement des pratiques et des politiques de l'OIT, qui sont à la source des déséquilibres de la répartition géographique. Par exemple, le fait que la connaissance des trois langues de travail de l'OIT est exigible représente un inconvénient patent pour la plupart des habitants de la région asiatique, et cela empêche donc 2 milliards de personnes d'être éventuellement prises en compte pour un recrutement.
26. Pour répondre aux commentaires qui ont été faits et aux questions qui ont été soulevées, la représentante du Directeur général (M<sup>me</sup> Viale) rassure la commission et affirme que toutes les suggestions et les préoccupations exprimées concernant les politiques et pratiques de recrutement ont été notées et qu'elles seront prises en compte dans le cadre de l'engagement du Bureau à l'égard de la Stratégie en matière de ressources humaines afin d'améliorer la diversité à plusieurs niveaux, y compris la diversité géographique. Sur les 25 000 candidatures qui ont été reçues depuis le lancement du RAPS, 10 pour cent seulement venaient d'Etats non représentés. L'oratrice reconnaît qu'il faut poursuivre les efforts, notamment en ce qui concerne les pays ou les sous-régions concernant lesquels l'insuffisance de la représentation est un problème récurrent, et elle fait référence à des missions futures ciblées visant à augmenter la participation au recrutement.
27. Le rapport est présenté sous sa forme actuelle pour la dernière fois. Dorénavant, les données seront présentées différemment afin d'être plus concentrées sur les questions stratégiques. En mars 2012, le Bureau présentera l'information concernant la composition et la structure du personnel en fonction des domaines prioritaires et des indicateurs figurant dans la Stratégie en matière de ressources humaines. Cependant, il continuera de fournir des informations pertinentes soit en répondant aux demandes, soit par un affichage annuel sur le site, soit en incluant des données du BIT dans les rapports annuels complets du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies (CEB) concernant la

composition et la structure du personnel de tous les organisations et programmes des Nations Unies, et comportant des détails sur la répartition du personnel selon le type de contrats, le sexe, la diversité régionale, l'âge et le grade notamment.

28. La commission prend note du rapport.

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

29. La commission était saisie d'un document <sup>2</sup> concernant les décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2010, qui recommande notamment une révision des montants de l'allocation pour frais d'études et une harmonisation des prestations dues au personnel transféré dans des lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles.

30. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, se demande si les questions soulevées dans ce document ou le point appelant une décision sont pertinents à l'égard des relations entre la direction et le personnel du BIT, ou si le Bureau est tenu de suivre l'Assemblée générale des Nations Unies sur ce plan. Le groupe des travailleurs estime que cette question devrait faire l'objet d'une consultation et d'une négociation entre la direction et le Syndicat. L'orateur fait observer que les coûts associés à l'entretien des personnes à charge ne disparaissent pas uniquement parce qu'un fonctionnaire est affecté dans un lieu d'affectation formellement déconseillé aux familles, et il remet en question le bien-fondé d'une réduction des indemnités dans ce cas. Enfin, il rappelle que l'OIT a le devoir de défendre ses valeurs lorsqu'elle examine les décisions de l'Assemblée générale; les discussions concernant un bureau unique des Nations Unies ont buté sur la prise de conscience que peut-être l'harmonisation généralisée n'est pas la solution car chaque institution présente des atouts et des besoins différents. Dans la mesure où le Bureau propose une certaine approche dans le cadre de la treizième question à l'ordre du jour concernant la résolution de l'Assemblée générale sur les pensions, l'orateur ne comprend pas pourquoi le Conseil d'administration devrait être tenu de suivre aveuglément l'Assemblée générale.

31. La représentante du Directeur général (M<sup>me</sup> Viale) propose une adjonction au point pour décision, visant à clarifier la portée de l'approbation demandée au Conseil d'administration concernant l'harmonisation des prestations dues au personnel transféré dans des lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles. Bien qu'une décision ait été prise concernant la méthodologie et le montant de la prestation, les détails concernant son application et les mesures transitoires pour le personnel en service n'ont pas encore été précisés. La proposition du Bureau vise à obtenir l'accord du Conseil d'administration concernant l'introduction à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011 de la nouvelle prestation destinée au personnel qui sera recruté à partir de cette date. L'amendement correspondant sera renvoyé à une étape ultérieure, tout comme le résultat des discussions sur l'application de cette nouvelle prestation et les mesures transitoires, à la fois au niveau du système commun des Nations Unies et au niveau interne avec le Syndicat. Ces discussions portent également sur une autre indemnité liée à l'affectation dans des lieux d'affectation où la famille n'est pas autorisée, à savoir le congé de détente.

<sup>2</sup> Document GB.310/PFA/12.

32. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, déclare soutenir le point appelant une décision tel qu'amendé par la proposition de M<sup>me</sup> Viale.
33. A la suite des consultations, M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, fait savoir qu'il appuie le point pour décision tel qu'amendé.
34. *Le comité recommande au Conseil d'administration d'approuver l'amendement au Statut du personnel figurant dans l'annexe au document du Bureau ainsi que l'introduction, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, de la nouvelle indemnité mentionnée au paragraphe 9 du document du Bureau, et de prendre note de l'action entreprise ou à entreprendre par le Directeur général pour donner effet à d'autres mesures adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies.*

## V. Questions relatives aux pensions (Treizième question à l'ordre du jour)

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

35. La commission était saisie d'un document <sup>3</sup> traitant des décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant le rapport de la 57<sup>e</sup> session du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, composé de représentants des organes exécutifs, des administrations et du personnel de toutes les organisations membres. Le paragraphe 15 du document contient une proposition visant à demander au Directeur général d'exprimer sa préoccupation au Secrétaire général quant au rejet par l'Assemblée générale de l'une des recommandations du comité mixte visant à permettre aux membres du personnel d'acheter volontairement des cotisations de pension pour couvrir la part manquante pendant un emploi à temps partiel.
36. M. Julien, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, notant que les gouvernements représentés au Conseil d'administration l'étaient aussi à l'Assemblée générale des Nations Unies lorsque cette dernière a rejeté la proposition du comité mixte concernant les cotisations des membres du personnel travaillant à temps partiel, dit qu'il souhaiterait connaître l'opinion des gouvernements avant d'exprimer la sienne.
37. M. Trotman, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, appuie la demande du groupe des employeurs visant à entendre les gouvernements. Il rappelle que le Bureau et le Syndicat du personnel ont une position commune sur cette question. Le groupe des travailleurs estime qu'il serait approprié non seulement de soulever des préoccupations mais encore de demander un nouvel examen de la question. Etant donné que le mandat de l'OIT est de fournir une expertise sur les conditions de travail et de recommander des normes du travail, la décision de l'Assemblée générale pourrait être considérée comme compromettant le rôle de l'Organisation et sapant son efficacité.
38. En l'absence d'interventions venant des bancs gouvernementaux, le président suggère que la lettre du Directeur général adressée au Secrétaire général des Nations Unies exprime les préoccupations du groupe des travailleurs, à moins que le groupe des gouvernements ne soit prêt à s'associer à cette expression après avoir vu le projet de lettre qui sera distribué.

<sup>3</sup> Document GB.310/PFA/13/1.

**39.** *La commission prend note du rapport ainsi que des préoccupations exprimées par le groupe des travailleurs et recommande au Conseil d'administration de demander au Directeur général d'exprimer ces mêmes préoccupations dans une communication officielle adressée au Secrétaire général des Nations Unies.*

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

**40.** La commission prend note du rapport du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux pour 2010<sup>4</sup>.

**VI. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT**  
(Quatorzième question à l'ordre du jour)

**Statut du Tribunal**

**41.** La commission était saisie d'un document<sup>5</sup> proposant que le Conseil d'administration soit tenu informé de tout fait pertinent concernant la question de la qualité pour agir des syndicats et des associations du personnel devant le Tribunal administratif de l'OIT, y compris des décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies portant sur ce thème, en relation avec son Tribunal du contentieux administratif.

**42.** Le représentant du Directeur général (M. Derepas, Conseiller juridique) explique que la proposition contenue dans le document est motivée par trois facteurs: l'absence de consensus au sein du Conseil d'administration pendant presque dix ans; la difficulté de dégager un consensus parmi les organisations membres; et la nature très ouverte de la jurisprudence du Tribunal administratif sur la qualité pour agir des syndicats.

**43.** Le groupe des employeurs appuie le point appelant une décision.

**44.** Le groupe des travailleurs estime que l'OIT devrait montrer la voie à suivre à cet égard et rejette le point appelant une décision qui propose d'attendre la décision de l'Assemblée générale avant d'agir. Le Syndicat du personnel devrait avoir le droit de saisir le Tribunal, et le reste du système des Nations Unies suivra peut-être son exemple. Par conséquent, les travailleurs suggèrent que la question de la qualité pour agir du Syndicat de l'OIT soit incluse dans le processus de médiation en cours.

**45.** *La commission recommande au Conseil d'administration de demander à être tenu informé en temps utile de tous autres faits pertinents.*

Genève, le 14 mars 2011

(Signé) E. Julien  
(Rapporteur)

*Points appelant une décision:* paragraphe 34  
paragraphe 39  
paragraphe 45

<sup>4</sup> Document GB.310/PFA/13/2.

<sup>5</sup> Document GB.310/PFA/14/2.



## Annexe

### **Déclaration du représentant du Comité du Syndicat du personnel devant la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration du BIT (310<sup>e</sup> session – mars 2011)**

Monsieur le Président,

Monsieur le Directeur général,

Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration,

Chers collègues qui sont ici présents aujourd'hui, ou qui suivent notre séance via Internet depuis nos lieux d'affectation dans le monde entier,

C'est un grand plaisir pour moi de prendre la parole ce matin et de vous transmettre le message qui me tient à cœur. Un message d'espoir, un message d'optimisme, d'optimisme mesuré mais d'optimisme tout de même. Par l'intermédiaire de ce message, je veux exprimer l'engagement de notre Syndicat à s'asseoir à la table de négociation et à discuter d'une liste de questions prioritaires, liste qui s'est malheureusement beaucoup allongée tout au long de la période où les deux parties semblaient consacrer plus d'énergie à discuter des principes qu'à négocier des mesures permettant d'instaurer un équilibre entre les besoins du Bureau et les intérêts du personnel.

Je ne peux pas dire que les négociations menées depuis novembre dernier ont été faciles. Les négociations le sont rarement. Je ne peux pas dire non plus que nos membres ne se sont pas dits frustrés par le rythme auquel ont avancé les discussions. Disons, pour être positif, qu'il ne se passe pas un jour sans que quelqu'un ne m'envoie un courrier électronique, ne m'appelle ou ne m'interpelle dans le couloir pour me demander où en sont les discussions.

Aujourd'hui, nous pouvons vous annoncer avec plaisir que toutes les questions pour lesquelles des solutions avaient fait l'objet d'un accord dès novembre ont été réglées.

Nous avons entamé un processus de médiation, avec l'aide d'un médiateur extérieur qui jouit de la confiance des deux parties. Ce processus se poursuit ici même, demain.

La liste des questions devant faire l'objet de la médiation est longue, car le Syndicat souhaite des résultats concrets sur: des procédures de recrutement et de sélection justes, transparentes et objectives; des mesures pour lutter contre le travail précaire au Bureau, y compris pour le personnel recruté au titre de la coopération technique; et, enfin, une stratégie pour revoir la classification des postes en tenant compte de l'examen de la structure extérieure et des coupures dans les années de travail des services généraux dans les propositions de programme et de budget.

Il importe tout autant que la médiation aboutisse à des améliorations concrètes du processus de négociation collective, comme la mise en place de mécanismes permettant de régler les différends en évitant les ruptures brutales des discussions.

Un collègue m'a rappelé hier que les accords conclus jusqu'ici sont seulement «le début du début». Je préfère être plus positif et dire, pour citer Churchill, que nous en sommes déjà «à la fin du début».

Vous allez peut-être être surpris et, en tout cas, c'est un changement stimulant pour le Syndicat, mais j'aimerais m'attarder quelque peu sur les questions à l'ordre du jour dont vous êtes saisis aujourd'hui, sur certaines questions importantes dont vous avez déjà

commencé à débattre, ainsi que sur d'autres questions que votre Sous-comité du bâtiment va examiner dans les jours à venir.

Le document intitulé «Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale» contient une rubrique intitulée «Harmonisation des conditions d'emploi du personnel en poste dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles». Nous sommes pleinement conscients des crises financières qui frappent nos Etats Membres et de la nécessité de réaliser des économies mais, en ce qui concerne cette question, nous vous supplions de ne pas faire de coupures. On touche ici au personnel qui travaille dans les lieux d'affectation les plus difficiles et les plus dangereux – de Bagdad à Kaboul, en passant par Haïti et Kinshasa.

C'est une harmonisation qui n'en est pas une et qui n'est pas guidée par le souci d'une bonne gestion. Elle n'est même pas motivée par des considérations budgétaires propres à l'OIT. En fait, c'est une harmonisation visant à accorder des droits à prestations considérablement réduits – et qui, en plus, auraient dû être reconnus depuis longtemps – aux personnes qui participent à des opérations de maintien de la paix, tout en réduisant ces mêmes prestations dans les autres organisations.

Etant donné que notre Organisation semble devoir jouer un rôle de plus en plus important pour venir en aide à nos mandants, y compris dans les pays qui traversent des conflits sociaux ou qui commencent à en sortir, ce n'est pas un domaine dans lequel nous devrions «harmoniser» pour le plaisir d'harmoniser.

S'agissant du document intitulé «Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT», et concernant en particulier le Statut du Tribunal, nous observons que vous êtes régulièrement saisis de cette question depuis pratiquement dix ans. C'est étonnant car il n'y a pas de différend entre le Syndicat du personnel de l'OIT et l'administration du BIT sur cette question. Nous avons déjà conclu un accord, comme vous pourrez le constater dans la convention collective en vigueur, et nous sommes d'accord sur le fait que le Syndicat *devrait* avoir la qualité pour agir devant le Tribunal et qu'il ne reste plus au Conseil d'administration et à la Conférence qu'à apporter les amendements nécessaires au Statut du Tribunal. Et puis la question s'est compliquée, car certaines organisations n'ont pas souhaité accorder des droits similaires à leur propre syndicat; et puis il y a eu la volonté «d'assurer une cohérence» avec le nouveau système d'administration de la justice des Nations Unies.

Il est intéressant de noter que ces mêmes organisations ne souhaitent pas pour autant une cohérence *totale* avec le système des Nations Unies, à savoir l'introduction d'un double degré de juridiction et la création d'un bureau d'aide juridique au personnel, qui font tous deux partie intégrante du système d'administration de la justice interne des Nations Unies, et qui coûteraient chaque année des millions de dollars. Ce qu'elles veulent, c'est «assurer la cohérence» uniquement pour éviter l'adoption d'une mesure déjà convenue ici au BIT.

Si l'OIT souhaite assumer un rôle de chef de file concernant la dimension sociale de la mondialisation, alors pourquoi doit-elle dépendre de l'Assemblée générale des Nations Unies pour pouvoir réaliser les droits de son propre Syndicat du personnel? L'OIT vous enseigne, à l'échelon national, que toute décision administrative devrait pouvoir faire l'objet d'un recours. Alors pourquoi n'accorde-t-elle pas ce même droit à son Syndicat? Pourquoi prendre ici aujourd'hui une décision qui pourrait compromettre la récente amélioration du climat entre le Syndicat du personnel et la direction? Pourquoi lier les mains des parties à la médiation alors que nous devons examiner *toutes* les options possibles pour résoudre les conflits collectifs?

Nous demandons votre soutien pour que la question de la qualité pour agir du Syndicat du personnel devant le Tribunal administratif de l'OIT puisse entrer dans le

processus de médiation actuel avec le Bureau. Je suis convaincu qu'il y va à la fois de l'intérêt du Syndicat et de celui de l'Administration.

Autre point d'intérêt convergent dans le document GB.310/PFA/13/1. L'Assemblée générale des Nations Unies a décidé de rejeter à l'unanimité une recommandation du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies permettant à un travailleur à temps partiel de compléter ses cotisations de retraite lui-même sans aucun coût supplémentaire pour les Etats Membres. Le membre du personnel paierait à la fois la part du fonctionnaire et celle de l'employeur pour toucher une pension plus élevée au moment de son départ à la retraite. Une fois encore, il s'agit ici d'une décision qui n'entraîne aucun coût supplémentaire pour les Etats Membres.

Cela reflète un problème plus fondamental qui ne date pas d'hier: les recommandations d'un organe démocratique, tripartite, technique, à savoir le comité, aux travaux duquel participent pleinement les membres de l'Assemblée générale des Nations Unies, sont rejetées pratiquement sans aucune justification par un organe de contrôle et un organe politique, l'Assemblée générale.

Le rejet de la proposition est contraire à l'esprit et aux principes énoncés dans nos propres normes internationales du travail, par exemple la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, qui dispose ce qui suit:

*«Les régimes légaux de sécurité sociale qui sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle doivent être adaptés de manière à ce que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable;»*

Il y a seulement deux jours, nous avons fêté le 100<sup>e</sup> anniversaire de la Journée internationale de la femme mais, même si cela n'avait pas été le cas, je ferais preuve de négligence si je n'attirais pas l'attention sur l'attitude sexiste flagrante que révèle le fait de priver de ce droit le personnel à temps partiel, dont la grande majorité sont des travailleuses qui ont charge de famille. Nous vous demandons de donner les moyens au Bureau – qui, nous devons le reconnaître, a une certaine autorité morale et des compétences techniques en matière de sécurité sociale – de s'opposer à cette politique qui cible de façon disproportionnée les femmes travaillant pour l'OIT.

Nous avons suivi attentivement les débats sur le programme et budget.

Je voudrais maintenant marquer une pause et exprimer mes sincères remerciements à notre Directeur général pour la déclaration passionnée et sincère qu'il a prononcée pour défendre le personnel hier soir. J'étais en train de rédiger le présent discours lorsque je vous ai entendu parler et je me suis dit: «Après une déclaration du Directeur général de cette envergure, peut-être ne devrais-je même pas m'exprimer sur ce point.»

Je voudrais pourtant reprendre et appuyer ce qu'a dit notre Directeur général: les fonctionnaires du BIT – à Genève et dans le monde – comptent parmi les fonctionnaires internationaux les plus engagés et les plus motivés. Les personnes qui en doutent – et je parle en toute sincérité – peuvent venir avec moi faire un tour dans le bâtiment vers 20 heures ou 21 heures, ou m'accompagner en mission afin d'inspecter certains projets dans les régions. Vous aurez la surprise de voir non seulement les membres du personnel qui travaillent d'arrache-pied pour rédiger le rapport de la présente réunion, mais aussi des fonctionnaires travaillant à des projets de recherche soumis à des délais serrés, qui préparent des missions jusque tard dans la nuit, leur horaire de travail «normal» ayant été consacré à des réunions pour faire démarrer un projet de coopération technique.

Nous avons choisi de travailler ici parce que nous croyons en l'OIT. La grande majorité d'entre nous a choisi de travailler pour l'OIT car nous croyons en ses valeurs, nous croyons en une approche du développement axée sur les droits. Nous sommes nombreux à avoir choisi de répondre à un «appel» car nous croyons à ce que représente l'Organisation.

Les membres du personnel sont-ils prêts à s'investir davantage? Bien sûr qu'ils le sont, mais dans la limite du possible. Nous sommes prêts à employer des méthodes de travail différentes, mais nous ne pouvons pas faire l'impossible. L'augmentation du travail précaire au BIT est directement proportionnelle à l'augmentation de la charge de travail, dans le contexte de contraintes budgétaires croissantes.

Comme les fonctionnaires du BIT participent directement aux efforts pour aider les mandants à faire face à la crise financière, nous voyons bien ce qui se passe dans les Etats Membres et nous savons qu'il faut faire des sacrifices. Permettez-moi de rappeler ici ce que j'ai déjà eu l'occasion de dire à de nombreux niveaux dans cette administration: le Syndicat est prêt à négocier, à jouer un rôle actif pour trouver le moyen de réaliser des économies, à organiser le travail différemment et à proposer des mesures concrètes pour aider le Bureau et l'Organisation à surmonter cette crise.

Enfin, et même si cette question n'est pas inscrite à votre ordre du jour aujourd'hui – elle sera examinée au sein du Sous-comité du bâtiment –, permettez-moi de dire quelques mots sur la rénovation du siège. Et je vais m'exprimer en termes positifs – car pour nous, cette rénovation est une occasion à ne pas manquer!

Premièrement, je tiens à remercier nos collègues de FACILITIES qui ont noué des contacts constructifs au début de cette année. Comme nous l'avons dit à l'époque et évoqué avec l'administration l'année dernière, la communication avec les membres du personnel est essentielle pour assurer le succès du projet de rénovation. Par conséquent, nous nous félicitons qu'il soit fait référence à une stratégie de communication dans le document faisant le point sur la rénovation, et nous tenons une nouvelle fois à insister sur le fait que, s'agissant de communiquer, le plus tôt sera le mieux.

Dans le document sur la stratégie à long terme du financement des travaux de rénovation futurs, le Syndicat relève qu'il est envisagé de louer entre un et trois étages du bâtiment du siège à des tiers. Est-il réaliste de penser qu'il est possible de louer un tiers de notre bâtiment sans que cela ait une incidence sur les membres du personnel? Et est-ce vraiment cela que nous voulons?

Le personnel espère que les plans, et en particulier ceux qui pourraient avoir une incidence sur l'organisation de notre espace de travail, seront examinés avec le Syndicat à un stade précoce. Nous serions heureux de pouvoir participer aux travaux du comité directeur du projet, non pas parce que nous voulons cogérer le projet, mais pour pouvoir donner des garanties aux membres du personnel que toute modification ayant une incidence sur leurs conditions de travail sera effectuée en consultation avec leur représentants.

Une fois encore, il est important de reconnaître qu'un esprit nouveau semble maintenant souffler au sein du Bureau. Et comme nous l'avons dit dans le passé, nous y avons toujours cru.

Si le dialogue social – et un changement équilibré résultant d'une négociation collective menée de bonne foi – ne peuvent pas éclore ici au BIT, où pourront-ils se produire dans le monde? Nous sommes convaincus que nous réussirons et nous restons mobilisés à cette fin.

Merci.