



Conseil d'administration

334^e session, Genève, 25 octobre-8 novembre 2018

GB.334/PFA/PV

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

PROCÈS-VERBAUX

Section du programme, du budget et de l'administration

Table des matières

	<i>Page</i>
Segment du programme, du budget et de l'administration.....	1
Première question à l'ordre du jour Aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2020-21 (GB.334/PFA/1)	1
Deuxième question à l'ordre du jour Etat d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.334/PFA/2)	9
Troisième question à l'ordre du jour Rapport de situation sur la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information (2018-2021) (GB.334/PFA/3)	13
Quatrième question à l'ordre du jour Autres questions financières Nominations au Comité des placements de l'Organisation internationale du Travail (GB.334/PFA/4)	16
Segment relatif aux audits et au contrôle	17
Cinquième question à l'ordre du jour Comité consultatif de contrôle indépendant: nominations (GB.334/PFA/5)	17

Sixième question à l'ordre du jour Rapport d'évaluation annuel (2017-18) (GB.334/PFA/6)	19
Septième question à l'ordre du jour Evaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent (GB.334/PFA/7)	22
Huitième question à l'ordre du jour Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI): rapports du CCI (GB.334/PFA/8)	28
Neuvième question à l'ordre du jour Nomination du Commissaire aux comptes (GB.334/PFA/9)	30
Segment des questions de personnel	31
Dixième question à l'ordre du jour Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel	31
Onzième question à l'ordre du jour Amendements au Statut du personnel.....	31
Douzième question à l'ordre du jour Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT Propositions d'amendement au Statut du Tribunal administratif de l'OIT (GB.334/PFA/12/1)	32
Retrait de la déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Centre technique de coopération agricole et rurale (GB.334/PFA/12/2(Rev.))	33
Statut des juges du Tribunal administratif de l'OIT (GB.334/PFA/12/3(Rev.))	33
Treizième question à l'ordre du jour Autres questions de personnel Point sur les questions relatives à l'examen du système des ajustements par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et à l'application de l'indice révisé d'ajustement de poste pour Genève (GB.334/PFA/13(Rev.))	36
 <i>Annexe</i>	
Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel à la Section du programme, du budget et de l'administration (334 ^e session – 30 octobre 2018).....	45

Segment du programme, du budget et de l'administration

Première question à l'ordre du jour

Aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2020-21 ([GB.334/PFA/1](#))

1. *La porte-parole du groupe des travailleurs* indique que la réforme de l'Organisation des Nations Unies (ONU) et le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) auront une influence sur l'exécution au niveau national du programme et budget pour 2020-21, les services offerts par le Bureau international du Travail (BIT) et la manière dont les partenaires sociaux seront associés à la conception et à la mise en œuvre des priorités définies. L'Organisation internationale du Travail (OIT) devrait contribuer activement à la réforme du système des Nations Unies et à la mise en œuvre du Programme 2030, en veillant à s'acquitter de son mandat, qui est de réaliser le travail décent et la justice sociale, avec la pleine participation des mandants tripartites. Les propositions de programme et de budget devraient tenir compte du creusement des inégalités de revenus dans le monde et comporter une analyse complète de la situation des femmes au travail. Si l'accent mis sur le droit d'organisation et de négociation collective en tant que condition préalable au dialogue social est une bonne chose, une analyse plus approfondie des menaces qui pèsent actuellement sur les travailleurs et les syndicats est toutefois nécessaire. Les efforts visant à améliorer le respect des normes internationales du travail ne devraient pas se limiter aux conventions fondamentales.
2. Il conviendrait de mettre davantage l'accent sur les difficultés posées par la réforme du système des Nations Unies, qui ne doivent pas être sous-estimées. Le processus de réforme devrait tenir compte du caractère unique de la structure de gouvernance tripartite et du mandat normatif de l'OIT, assurer la continuité des financements et programmes spécifiques consacrés aux droits des travailleurs, notamment dans le cadre de la coopération pour le développement, et renforcer la capacité de l'OIT d'exercer son mandat par l'intermédiaire de ses bureaux de pays et de ses bureaux régionaux. Les changements de la structure extérieure résultant de la réforme du système des Nations Unies auront un impact sur le personnel du BIT, qui a déjà été affecté par des changements à la suite de l'examen par l'OIT de sa structure extérieure. Toute modification des conditions d'emploi entraînée par la réforme du système des Nations Unies doit faire l'objet d'une consultation avec le Syndicat du personnel.
3. Pour ce qui est du mandat de l'OIT, les droits des travailleurs doivent être préservés non seulement dans le cadre de la mise en œuvre du Programme 2030 et de la réforme du système des Nations Unies, mais aussi des activités de sensibilisation menées par l'OIT auprès des institutions financières internationales, de l'Organisation mondiale du commerce et des organisations régionales. La fonction normative de l'OIT doit être un élément central du programme et budget pour 2020-21, qui devrait fixer pour chaque résultat des objectifs clairs en matière de ratification et d'application des conventions. Il faudrait en particulier redoubler d'efforts pour garantir le respect universel du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective en augmentant le nombre de ratifications de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Le dialogue social et le tripartisme apporteront une contribution non négligeable au niveau des pays dans le contexte des Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et des programmes par

pays de promotion du travail décent (PPTD). Cependant, il est souvent fait abstraction des syndicats dans les PNUAD, et cette question doit être traitée sans plus attendre.

4. Le rôle croissant joué par certaines parties prenantes dans les partenariats établis dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies et du Programme 2030, souvent au détriment des partenaires sociaux, constitue un problème toujours plus grand pour l'OIT. L'Organisation doit s'assurer que les partenaires sociaux sont associés à la définition, à la mise en œuvre et à l'évaluation des activités et que les partenariats encouragent la ratification et l'application des normes internationales du travail. Il faudrait continuer de mettre l'accent sur le renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs et allouer des ressources suffisantes à cette fin, tant au siège que sur le terrain. Le programme et budget pour 2020-21 devrait comporter un résultat stratégique relatif au rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques socio-économiques dans le cadre du dialogue social, et accorder une large place à la négociation collective et aux relations professionnelles, afin de répondre aux préoccupations croissantes concernant les inégalités de revenus.
5. En ce qui concerne les groupes cibles, l'OIT ne devrait pas limiter ses interventions aux groupes les plus vulnérables et les plus défavorisés, mais répondre aux besoins de tous les travailleurs, en particulier face à la mondialisation et au progrès technologique. Il conviendrait d'élaborer une stratégie fondée sur les quatre piliers de l'Agenda du travail décent et ciblant spécifiquement les travailleurs du numérique afin de remédier aux déficits de travail décent. La croissance économique mondiale a été obtenue au détriment de l'environnement. Le programme et budget pour 2020-21 devrait accorder autant d'importance aux politiques environnementales et sociales qu'aux politiques économiques, et continuer de privilégier une transition équitable vers un environnement durable.
6. Pour ce qui est de la capacité en matière de prestation de services, le groupe des travailleurs appuie le premier objectif du Plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 qui vise à attirer du personnel doté des bonnes compétences et d'une expérience directe du monde du travail, à le perfectionner, le motiver et le fidéliser, afin d'accroître l'influence de l'Organisation sur les programmes d'action. Le groupe des travailleurs soutient les efforts déployés pour renforcer le rôle de chef de file de l'OIT en matière de connaissances sur les questions relatives au travail décent. Il demande que le programme et budget pour 2020-21 prévoie l'allocation de ressources au suivi des principaux résultats obtenus à la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail. Parmi les priorités du groupe figurent les travaux portant sur l'indicateur 8.8.2 des objectifs de développement durable (ODD) relatifs aux droits du travail, à l'emploi informel et à la Classification internationale type des professions.
7. Il faudrait veiller à ce que l'examen des processus opérationnels (BPR) ne sous-estime pas le rôle que joue le personnel du BIT dans l'exécution du programme et budget. En outre, il existe une limite au nombre de membres du personnel administratif pouvant être réaffectés à des fonctions de première ligne, étant donné qu'un soutien administratif sera toujours nécessaire pour maintenir la capacité de l'OIT en matière de prestation de services. L'OIT devrait continuer de dialoguer avec le Syndicat du personnel sur ces questions. L'absence de stratégie spécifique dans le domaine du renforcement des capacités des mandants, constatée lors de la récente évaluation indépendante, devrait être corrigée dans le programme et budget pour 2020-21, sur la base des recommandations issues de cette évaluation.
8. *Le porte-parole du groupe des employeurs* fait observer que l'élaboration des Propositions de programme et de budget pour 2020-21 sera fortement influencée par des facteurs internes et externes, parmi lesquels la mutation du monde du travail, la réforme en cours du système des Nations Unies, les résultats de l'initiative sur l'avenir du travail ainsi que l'instabilité du contexte économique et politique. L'OIT doit mettre à profit le tripartisme, qui constitue son avantage comparatif et sa principale force, en poursuivant le renforcement des capacités des

mandants à relever les défis et à saisir les possibilités qu'offre un monde du travail en pleine évolution. Les changements considérables susceptibles de se produire en ce qui concerne les priorités stratégiques et le cadre institutionnel, ainsi que les possibles redéploiements de ressources mentionnés dans le document donnent à penser que le Conseil d'administration devra modifier en profondeur sa façon de fonctionner. Cependant, des lacunes ont été constatées dans la manière de répondre aux besoins des mandants en matière de planification et de mise en œuvre des plans et des interventions de renforcement des capacités, puisque la façon de collaborer avec les mandants varie considérablement selon le département ou la région. Par conséquent, pour que l'Organisation garde toute sa pertinence, le Bureau devrait intensifier sa collaboration avec les mandants afin de répondre à leurs besoins. Il faudra également fournir aux organisations d'employeurs et de travailleurs un appui technique leur permettant d'améliorer leurs systèmes de gouvernance, de mettre en place des services visant à mieux répondre à l'évolution des besoins de leurs membres et de mener des actions de sensibilisation fondées sur des données factuelles. Il faut doter les mandants des capacités voulues si l'on veut que le tripartisme perdure et contribue davantage à la protection des droits de l'homme, à la promotion du développement durable et à la réalisation de la justice sociale.

9. L'orateur se félicite de la référence faite dans le document à l'instauration d'un environnement propice à la création de nouvelles entreprises et à la pérennisation des entreprises existantes, et demande des précisions concernant les incidences, sur l'OIT et ses mandants, de la réforme du système des Nations Unies et de l'initiative sur l'avenir du travail. L'exécution du programme et budget pour 2020-21 pouvant obliger le BIT à revoir ses procédures dans des domaines tels que la programmation par pays, ses stratégies de financement et ses priorités stratégiques, l'orateur prie le Bureau de procéder à une analyse approfondie des facteurs qui influent sur ces changements afin que le Conseil d'administration puisse lui fournir des orientations en matière de réaffectation des ressources aux domaines d'action et aux régions. Il ne devrait pas y avoir de décalage entre le programme et budget pour 2020-21 et sa mise en œuvre. Il serait utile de préciser les coûts et les avantages pour l'OIT des changements prévus, y compris leurs incidences sur l'identité et le mandat de l'Organisation.
10. En ce qui concerne le Plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021, le Bureau devrait réaffirmer son engagement en faveur de la diversité dans le recrutement et les promotions, en tenant compte non seulement de l'équilibre géographique et la représentation équitable des hommes et des femmes, mais aussi de l'expérience et du parcours professionnels. Les futurs documents du Conseil d'administration relatifs à la composition du personnel du BIT devraient fournir des statistiques sur les parcours professionnels des fonctionnaires.
11. Le programme de recherche de l'OIT doit être fondé sur les besoins des mandants, en respectant le plus haut niveau d'indépendance et d'excellence technique et analytique, afin de permettre aux mandants de prendre des décisions stratégiques en connaissance de cause; les travaux de recherche ne doivent plus être influencés par les donateurs ou menés par simple curiosité intellectuelle. Il est dit dans le document GB.334/PFA/INF/2 «Point sur la Stratégie de l'OIT en matière de connaissances (2018-2021)» que le Bureau a élaboré collectivement des programmes de recherche qui font intervenir les mandants au cours des différentes phases du processus; cependant, telle n'est pas l'expérience du groupe des employeurs. Par ailleurs, l'approche de la recherche à l'échelle du Bureau semble manquer de coordination, se faire au coup par coup et être fragmentée. En raison du nombre limité de consultations au niveau interne, notamment au stade de la conception, le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) n'a pas été en mesure de faciliter l'accès des collègues aux connaissances des employeurs. L'orateur demande qu'un nouveau point soit fait sur la stratégie de l'OIT en matière de connaissances à la session de mars 2019 du Conseil d'administration.

12. Concernant les priorités du programme et budget pour 2020-21, l'orateur insiste sur la nécessité de mettre davantage l'accent sur un nombre limité de priorités stratégiques et propose trois domaines d'action: l'évolution de la nature du travail; les compétences et l'emploi de demain; la gouvernance du travail et le renforcement de la pertinence et de l'impact du dialogue social. Un appui coordonné devrait donc être apporté à l'échelle du Bureau pour renforcer les capacités des partenaires sociaux, et ce sous la direction d'ACT/EMP et du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), qui doivent tous deux disposer des ressources adéquates dans le nouveau programme et budget. ACT/EMP joue également un rôle clé dans la création ou la reconstitution d'organisations dans les économies en développement ou les pays touchés par la crise qui sont dépourvus d'institutions efficaces du marché du travail; le travail mené par ACT/EMP avec la Fédération des chambres de commerce et d'industrie de la République de l'Union du Myanmar pour renforcer et diversifier les capacités de cette dernière en est un exemple.
13. Le groupe des employeurs demande que ses préoccupations soient prises en compte lors de l'élaboration des Propositions de programme et de budget pour 2020-21. Ces propositions devraient également comporter une réponse coordonnée aux résultats des discussions sur l'avenir du travail, les ODD, la réforme du système des Nations Unies, la stratégie en matière de coopération pour le développement pour 2020-2023 et le plan d'action sur le dialogue social et le tripartisme pour la période 2018-2023. Enfin, le groupe des employeurs souhaite que l'accent soit davantage mis sur le résultat stratégique relatif aux travailleurs et aux employeurs, que l'on adopte une stratégie à l'échelle du Bureau en matière de renforcement des capacités des partenaires sociaux, que l'on renforce ACT/EMP et ACTRAV et que le renforcement des capacités soit un critère pour évaluer tous les résultats stratégiques. Le groupe des employeurs propose de modifier le projet de décision en insérant le membre de phrase «en mettant en particulier l'accent sur le renforcement des capacités institutionnelles des partenaires sociaux» après «la vision "OIT 2021"».
14. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini demande au Bureau de tenir compte, lors de l'élaboration des Propositions de programme et de budget pour 2020-21, des observations formulées par son groupe à la session de mars 2018 du Conseil d'administration au sujet du rapport sur l'exécution du programme et budget pour 2016-17. L'adoption des ODD, en particulier de l'ODD 8, et l'intégration d'éléments de l'Agenda du travail décent dans l'ensemble du Programme 2030 signifient qu'il est essentiel pour l'OIT de renforcer la capacité des mandants à atteindre ces objectifs au niveau national. L'élaboration et la mise en œuvre d'une nouvelle génération de PPTD qui prévoient la réalisation des ODD devrait être une priorité, en particulier dans les Etats Membres où le déficit de travail décent est élevé. Dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies, l'OIT se doit de rester concentrée sur sa mission fondamentale, à savoir la protection des droits des travailleurs, notamment en veillant à protéger les droits du personnel du BIT durant le processus de réforme. Les idéaux qui inspirent la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable devraient également être pris en compte dans les propositions de programme et de budget.
15. Les activités de l'Organisation continueront d'évoluer au gré des mutations du monde du travail, et le programme et budget pour 2020-21 et les années suivantes devra s'attaquer à des problèmes tels que le chômage, le travail informel, les formes de travail inacceptables et les pratiques à la limite de la précarisation du travail, le travail des enfants et le travail forcé, l'affaiblissement des marchés du travail, la fragilité des systèmes de sécurité sociale, le changement climatique, l'autonomisation des femmes et la parité entre les sexes. Par conséquent, l'orateur prie instamment le Bureau d'examiner les questions soulevées, de définir des résultats complémentaires dans le Plan stratégique pour 2018-2021 et de renforcer la cohérence des politiques. Le groupe de l'Afrique soutient le projet de décision.

16. *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Brésil reconnaît que les célébrations du centenaire et le débat de la Conférence consacré à l'avenir du travail auront un impact direct sur les éléments fondamentaux du programme et budget pour 2020-21. Le Programme 2030 donne l'occasion aux mandants de s'engager de nouveau à formuler des politiques qui s'adapteraient à l'évolution du monde du travail tout en donnant des résultats visibles à court terme. En outre, la réforme du système des Nations Unies aura un impact sur l'exécution du programme et budget; l'OIT devrait saisir cette occasion pour se concentrer sur les priorités convenues par les gouvernements et les partenaires sociaux aux niveaux national et régional, notamment lors de la dix-neuvième Réunion régionale des Amériques. L'orateur demande au Bureau de tenir le Conseil d'administration informé des progrès réalisés dans la mise au point d'une nouvelle génération de PPTD. Il se dit préoccupé par la révision des critères utilisés pour décider de la présence des organismes dans les pays et du rôle des structures régionales dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies, ainsi que par l'impact que pourraient avoir les changements apportés à la structure extérieure de l'OIT, et demande quelles autres options permettraient de continuer à fournir un appui technique aux mandants qui en ont besoin. Il prie le Bureau d'évaluer les économies qui pourraient être induites par la réforme du système des Nations Unies dans le domaine de la gestion des services administratifs et locaux au niveau des pays. Tout financement supplémentaire obtenu grâce à de nouveaux partenariats résultant de cette réforme doit être utilisé en tenant compte des priorités des mandants tripartites. Toutefois, le risque de diminution des contributions préaffectées est préoccupant, et l'orateur demande au Bureau d'étudier la possibilité de mettre en place des mécanismes permettant de s'assurer que les ressources de ce type ne se tariront pas.
17. En ce qui concerne le renforcement de la fonction normative, la mise en œuvre des ODD facilitera la promotion de la ratification et de l'application de certaines normes. Les travaux actuellement menés par le mécanisme d'examen des normes au sujet de la promotion de normes et d'activités normatives spécifiques devraient également être pris en compte. Pour ce qui est de la Stratégie en matière de connaissances 2018-2021, l'orateur encourage le Bureau à continuer de fournir aux mandants des produits de qualité et souligne l'importance du rôle de coordonnateur joué par l'OIT dans l'établissement de partenariats étroits avec d'autres organisations menant des recherches dans des domaines d'intérêt commun, tels que l'avenir du travail. S'étant vu confier la charge de plusieurs indicateurs des objectifs de développement durable, l'Organisation devrait affecter des ressources au renforcement des capacités statistiques des Etat Membres afin d'assurer la mesure et le suivi appropriés des variables du marché du travail et fournir une assistance technique ciblée visant à faciliter l'établissement de rapports sur le suivi des progrès réalisés. Le GRULAC soutient le projet de décision initial, mais pourrait accepter l'amendement proposé par le groupe des employeurs pour autant que tous les mandants participent aux efforts destinés à renforcer les capacités institutionnelles.
18. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, une représentante du gouvernement du Japon déclare que l'OIT doit saisir l'occasion offerte par l'adoption de la résolution 72/279 de l'Assemblée générale des Nations Unies pour améliorer son efficacité et son efficacité en coopérant davantage à la réforme du système des Nations Unies. Elle note que le plan d'action pour l'élaboration d'une stratégie en matière de coopération pour le développement servira également à la préparation du programme et budget pour 2020-21. En ce qui concerne la vision «OIT 2021», le Bureau doit renforcer sa capacité à fournir des services de qualité à ses mandants aux fins de la réalisation de la justice sociale par le travail décent. L'intervenante souligne la nécessité de remédier au problème que pose la sous-représentation des pays du GASPAC et demande instamment au Bureau de fixer un calendrier pour atteindre l'objectif de la diversité géographique, notamment pour l'Asie et le Pacifique et pour les Etats arabes, dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021. En ce qui concerne la Stratégie en matière de connaissances 2018-2021, le renforcement du rôle de chef de file joué par l'OIT dans ce

domaine est le bienvenu, mais il est essentiel de différencier son rôle et ses responsabilités de ceux d'autres organisations afin d'éviter tout chevauchement d'activités. Le Programme 2030 place le travail décent au centre du développement durable, que le Bureau doit appuyer en mettant en œuvre la résolution concernant une coopération efficace pour le développement adoptée par la Conférence. La poursuite du redéploiement de ressources jusque-là dévolues aux fonctions administratives vers des activités de première ligne en vue d'assurer la mise en œuvre des dispositions du Programme 2030 relatives à l'OIT a été bien accueillie. Le Bureau devrait offrir aux Etats Membres des services d'un bon rapport qualité-prix, et l'oratrice souligne l'importance des services linguistiques fournis pendant les sessions de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration. Le programme et budget devrait être établi dans une perspective d'optimisation des ressources, prévoir une vérification régulière de l'exécution du programme et viser de nouveaux gains d'efficacité. L'oratrice demande au Bureau de fournir en temps opportun des informations facilement compréhensibles sur les différences entre les domaines d'action du programme et budget pour 2018-19 et les Propositions de programme et de budget pour 2020-21, et de donner des détails pour chaque département dans les Propositions de programme et de budget pour 2020-21. Elle demande également au Bureau d'améliorer la transparence, la responsabilisation et la gestion des ressources financières dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies. Le GASPAC soutient le projet de décision initial, mais pas l'amendement proposé par les employeurs.

19. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni convient que l'OIT devrait continuer à concentrer ses efforts sur la réalisation des objectifs du Programme 2030 relatifs au travail décent et à la croissance généralisée et durable, et salue les efforts déployés par le Bureau pour faire face aux mutations du monde du travail, ainsi que la possibilité de mieux explorer la question dans le cadre de l'initiative sur l'avenir du travail. Elle appuie l'idée d'incorporer des mesures de suivi des initiatives du centenaire dans le programme et budget pour 2020-21, car un important document final prévoyant un mécanisme de suivi sera adopté à la session du centenaire de la Conférence.
20. L'oratrice se félicite de la reconnaissance, par le Bureau, de la résolution 72/279 sur le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement, ainsi que de sa participation constructive et active à la réforme du système des Nations Unies. Elle convient volontiers que tout changement radical de l'orientation actuelle de l'OIT nécessaire aux fins de la réforme devrait être opéré par une réaffectation des ressources plutôt que par une hausse des contributions statutaires. L'augmentation des contributions destinées au système des coordonnateurs résidents réformé devrait, dans la mesure du possible, provenir du redéploiement de ressources précédemment affectées aux fonctions administratives, sans perdre de vue certaines questions urgentes nécessitant des ressources, telles que l'amélioration des systèmes informatiques. En ce qui concerne les coûts et les avantages d'une plus grande mise en commun des systèmes, des services administratifs et des locaux dans les pays en vue d'améliorer l'efficacité, l'oratrice souligne que ces réformes visent à renforcer la cohésion et la collaboration à l'échelle du système des Nations Unies à l'appui de la mise en œuvre du Programme 2030 au niveau national, ainsi qu'à réaliser des économies; il faut espérer que l'OIT souscrira à ces propositions. Le groupe des PIEM appuie l'orientation définie dans le Plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 et les idées proposées pour le deuxième exercice biennal, notant que des décisions importantes sur l'orientation future de l'Organisation seront prises à la session de 2019 de la Conférence internationale du Travail.
21. La fonction normative restera la pierre angulaire de l'OIT. Le rôle de chef de file que celle-ci joue dans le domaine des connaissances pourrait être encore renforcé, notamment par le biais de partenariats multilatéraux. L'oratrice salue les progrès substantiels accomplis par le Bureau sur la voie de l'accroissement de l'efficience et de l'efficacité et de l'optimisation

des ressources des Etat Membres. Compte tenu de l'importance de la gestion axée sur les résultats (GAR) et de l'obligation de rendre des comptes, elle se félicite en particulier de l'accent mis sur la nécessité de continuer à améliorer la GAR et de la création d'une équipe spéciale chargée de cette question, dont elle espère que les résultats apparaîtront dans le programme et budget de l'année suivante. Il est indispensable de savoir comment sont utilisées les contributions ordinaires et extrabudgétaires, et la réputation et la position internationale de l'OIT exigent aussi que celle-ci puisse démontrer clairement sa valeur; à cette fin, des progrès doivent absolument être accomplis dans les domaines de la GAR et du suivi et de l'évaluation. Le groupe des PIEM serait heureux de travailler avec le Bureau sur le projet de programme et le cadre de résultats, ainsi que sur l'approche et la méthodologie proposées pour améliorer le cadre de résultats, avant la 335^e session du Conseil d'administration (mars 2019). Compte tenu des larges possibilités de redéploiement des ressources au sein du programme et budget pour 2020-21 et de la nécessité de réaliser des gains d'efficacité, le groupe des PIEM se dit intéressé par la création d'un comité d'examen des dépenses et souhaite connaître l'avis du Bureau à cet égard. En ce qui concerne l'amendement proposé par les employeurs, si le renforcement de la capacité institutionnelle des partenaires sociaux constitue une part importante du travail du Bureau et devrait être prévu dans le programme et budget pour 2020-21, l'ajout proposé déséquilibrerait la décision en mettant l'accent sur un point particulier. Il est prématuré d'examiner ces questions, compte tenu des débats qui auront lieu à la session du centenaire de la Conférence, aussi le groupe des PIEM soutient-il le projet de décision initial.

22. *La représentante du Bangladesh* déclare que l'efficacité du nouveau système des Nations Unies pour le développement sera un facteur essentiel pour faire face à la future grande mutation du monde du travail. C'est pourquoi, dans le cadre du processus de finalisation du programme et budget, le Bureau devrait établir dans le domaine de la recherche et du développement des partenariats favorisant les nouvelles entreprises créatrices d'emplois de manière à protéger l'emploi au cours de la prochaine vague d'automatisation; redoubler d'efforts pour promouvoir l'élaboration, la mise en œuvre et la reproduction de systèmes de protection sociale à faible coût, compte tenu des ressources limitées dont disposent de nombreux pays en développement; participer activement aux partenariats mondiaux et régionaux, conformément à l'ODD 17 et aux dispositions des fonds spéciaux créés en vertu de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques afin de réduire l'impact du changement climatique et des pressions sur les moyens de subsistance résultant des conflits; intensifier les activités de développement des compétences du Bureau dans les régions à forte densité de population et à fort taux de chômage, de sous-emploi et de chômage des jeunes, en particulier dans les pays en développement; promouvoir des formes d'apprentissage et de reconnaissance des compétences universellement acceptées qui permettent de mieux faire face à l'évolution démographique. Enfin, l'oratrice souligne que les changements opérés dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies pour le développement devraient être progressifs et s'accompagner d'une amélioration des services fournis par le Bureau afin d'éviter tout effet négatif.
23. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) précise que l'enveloppe financière destinée aux résultats stratégiques sera fixée à la session de mars 2019 du Conseil d'administration et approuvée par la Conférence à sa session de juin 2019. Les discussions concernant les affectations par résultat se poursuivront jusqu'à ce que les priorités stratégiques soient établies.
24. En réponse à la proposition du groupe des PIEM concernant la création d'un comité d'examen des dépenses, l'orateur note qu'il existe déjà un système interne d'examen des dépenses performant et sophistiqué et qu'un niveau d'examen supplémentaire serait donc, de l'avis du Bureau, inutile. La haute direction procède chaque mois à un contrôle des dépenses et des taux d'exécution couvrant chaque poste de dépense. Au niveau macroéconomique, les fonctions administratives ont été examinées de près dans le cadre du

processus de réforme et de l'examen du BPR, et on étudie actuellement les possibilités de faire des économies et de réaffecter certaines ressources. En conséquence, environ 58 millions de dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.) précédemment affectés à des fonctions administratives ont été réorientés vers des activités techniques et de première ligne au cours des trois dernières périodes biennales. Le champ des possibilités de réaffectation et de redéploiement ne cessera de s'élargir à mesure que les examens associés au BPR seront effectués.

25. En ce qui concerne la réforme du système des Nations Unies, qui s'accompagne d'une plus grande mise en commun des services, l'OIT doit trouver un équilibre entre, d'une part, les gains d'efficacité qu'elle a déjà réalisés grâce à ses propres efforts et, d'autre part, la rentabilité accrue que l'on peut attendre des services partagés, qui pourrait se traduire par des gains d'efficacité supplémentaires. L'Organisation continuera de travailler en collaboration avec les Nations Unies et examinera la question plus en détail au cours de l'année suivante.
26. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)) réaffirme que le Bureau continuera de mener des consultations approfondies auprès des groupes et des membres du Conseil d'administration. Se félicitant de l'offre du groupe des PIEM de travailler avec le Bureau dans le domaine de la GAR, qui fera l'objet d'un suivi, il souligne que le Bureau continuera également de collaborer étroitement avec les autres groupes.
27. Répondant aux observations du GRULAC, l'orateur confirme que le maintien de l'efficacité est une préoccupation centrale pour le Bureau, qui continue de jouer un rôle actif dans les divers groupes de résultats du système des Nations Unies. Les questions concernant les PNUAD et les PPTD ainsi que les changements apportés à la structure extérieure de l'OIT sont extrêmement importants, et les travaux sur la prochaine génération de PPTD ont déjà commencé. Les discussions à ce sujet se poursuivront au cours de la présente session au titre de la question de l'ordre du jour consacrée à la réforme du système des Nations Unies.
28. *La porte-parole du groupe des travailleurs*, convenant qu'il faudrait mettre particulièrement l'accent sur le renforcement des capacités, déclare que son groupe soutient l'amendement proposé par le groupe des employeurs.
29. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini exprime son soutien à l'amendement proposé par le groupe des employeurs, mais propose un sous-amendement visant à remplacer «partenaires sociaux» par «mandants de l'OIT».
30. *Le Président* propose un autre sous-amendement visant à ajouter «tripartites» après «mandants».
31. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que les deux solutions seraient acceptables.
32. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni propose un autre sous-amendement consistant à remplacer «en mettant en particulier l'accent sur» par «y compris», car le moment n'est pas venu de décider de l'orientation du prochain programme et budget.
33. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Brésil déclare que son groupe appuie le projet de décision initial, mais qu'il pourrait accepter l'amendement proposé par le groupe des employeurs, à condition que le libellé englobe tous les mandants, comme le prévoit le sous-amendement présenté par le groupe de l'Afrique.

34. *La porte-parole du groupe des travailleurs* appuie les amendements proposés par le groupe des employeurs et par le groupe de l'Afrique.
35. *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare qu'il ne peut appuyer le sous-amendement présenté par le groupe des PIEM, mais qu'il accepte les sous-amendements proposés par le groupe de l'Afrique et le Président.
36. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement du Japon appuie le sous-amendement proposé par le groupe des PIEM.

Décision

37. ***Le Conseil d'administration prie le Directeur général de tenir compte, lorsqu'il préparera les Propositions de programme et de budget pour 2020-21 qui seront soumises à la 335^e session (mars 2019) du Conseil d'administration, de ses orientations concernant la réponse à apporter aux défis du contexte actuel et l'action à mener pour réaliser les objectifs associés à la vision «OIT 2021», en mettant en particulier l'accent sur le renforcement des capacités institutionnelles des mandants tripartites de l'OIT.***

(Document GB.334/PFA/1, paragraphe 33, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Deuxième question à l'ordre du jour

Etat d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège ([GB.334/PFA/2](#))

38. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) signale que les discussions sur l'éventuelle valorisation ou vente du terrain de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour financer la deuxième phase des travaux de rénovation sont en cours. Les autorités suisses ont remis en question les évaluations foncières fournies par les consultants pour les différentes étapes de la valorisation et ont également laissé entendre qu'il serait prématuré de lancer le processus de planification, lequel pourrait prendre environ cinq ans. Le canton de Genève a fait savoir qu'il était intéressé par l'achat du terrain; il a donné une première estimation de la valeur du terrain, dans l'optique d'avancer des fonds, et a formulé des observations concernant certaines des propositions de planification du Bureau. Entre-temps, l'OIT a reçu sept manifestations d'intérêt non sollicitées, ce qui montre que les estimations présentées à la session du Conseil d'administration de mars 2018 concordent avec celles des promoteurs locaux, et confirme le vif intérêt que suscite la valorisation du terrain de l'OIT. Le canton de Genève a été informé du fait que la valeur qu'il avait indiquée comme offre potentielle était nettement inférieure à celle qui figurait dans les autres manifestations d'intérêt reçues et qu'il n'y serait donc pas donné suite.
39. Un accord de principe a été conclu avec le pays hôte pour établir un mécanisme associant le pays hôte, les autorités cantonales et l'OIT afin de faciliter la détermination du potentiel de valorisation du terrain dans le plein respect des exigences cantonales.
40. Il est important de maintenir la continuité des travaux de rénovation entre la phase 1 et la phase 2, car toute interruption entraînerait des coûts importants ainsi que la perte de l'équipe

de projet et de sa précieuse expertise. La question est urgente, car tout retard dans la phase 2 du projet de rénovation causerait une augmentation des frais d'entretien et de graves problèmes de sécurité, notamment en matière de sécurité incendie. L'orateur exhorte donc le Conseil d'administration à soutenir le Bureau dans les efforts qu'il déploie pour trouver, en collaboration avec le pays hôte, les autorités, et éventuellement une tierce partie, un moyen de maximiser la valeur du terrain, compte tenu des restrictions actuelles en matière de zonage.

41. *Le porte-parole des employeurs* note avec satisfaction que la rénovation du tiers médian du bâtiment a été achevée dans les délais et que le budget total des travaux reste dans les limites du plan financier.
42. En ce qui concerne la question essentielle des travaux non encore provisionnés portant sur la rénovation des étages inférieurs du bâtiment, l'orateur note que toute interruption du projet entraînerait des coûts excédant les 125 millions de francs suisses prévus au budget. Il faut donc s'efforcer en priorité d'éviter les retards et d'assurer la continuité du projet. L'orateur prie instamment le Bureau de ne pas reporter le financement de la phase 2 des travaux de rénovation, en particulier lorsqu'il élaborera le programme et budget suivant. Il estime que la vente de la parcelle 4057 est la solution la plus réaliste. Il demande au Bureau d'étudier attentivement les effets préjudiciables que les dotations supplémentaires proposées pourraient avoir sur les activités techniques de l'OIT.
43. L'orateur demande des informations plus détaillées sur le coût estimatif – 25 millions de francs suisses – du périmètre de sécurité qu'il est proposé de mettre en place autour du bâtiment du siège afin de répondre aux exigences du Département de la sûreté et de la sécurité de l'Organisation des Nations Unies. Il voudrait en particulier savoir comment le nouveau système sera financé, combien de personnes seront nécessaires pour assurer son fonctionnement et s'il sera géré par le Bureau ou par un prestataire extérieur. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
44. *La porte-parole des travailleurs* note avec satisfaction que la rénovation du tiers médian du bâtiment a été achevée dans les délais et que le niveau de sécurité sur le chantier est resté élevé. Elle demande toutefois des éclaircissements sur les raisons invoquées par le syndicat pour justifier la limitation du nombre d'employés recrutés par des agences de placement sur le chantier. Le groupe des travailleurs souhaite être tenu informé des résultats des discussions en cours sur ce sujet.
45. Le fait que l'approbation, par les autorités suisses, du zonage du terrain de l'OIT doive prendre environ cinq ans et que le processus ne puisse pas être accéléré est une source de préoccupation pour le groupe des travailleurs, qui a précédemment insisté sur la nécessité de ne pas interrompre le projet. L'oratrice demande de plus amples informations sur les restrictions imposées à l'égard du terrain par le Parlement genevois.
46. L'oratrice souhaiterait également des précisions concernant la demande que le Bureau a reçue d'un consultant en aménagement lui réclamant une commission d'environ 500 000 francs suisses, mentionnée au paragraphe 18 c) du document GB.334/PFA/2. Enfin, elle prend note de la proposition concernant l'inscription au budget des trois périodes biennales suivantes d'une dotation supplémentaire afin de garantir l'achèvement du projet sans autre retard ni augmentation des coûts. Le groupe des travailleurs espère que cette dotation sera considérée comme un financement relais, l'idée étant d'utiliser le produit net de la future valorisation du terrain pour compenser les futures contributions au budget ordinaire, et qu'ainsi les Etats Membres l'envisageront d'un œil favorable.
47. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), du groupe des pays industrialisés à économie*

de marché (PIEM) et du groupe de l'Europe orientale, un représentant du gouvernement de l'Azerbaïdjan se félicite que les fonds affectés au financement de la première phase du projet soient restés dans les limites prévues au budget. En ce qui concerne la rénovation des étages inférieurs, l'orateur note avec préoccupation qu'il est urgent de mettre les espaces concernés en conformité avec les normes de santé et de sécurité et d'obtenir le financement nécessaire à cette fin. A cet égard, il encourage le Bureau à redoubler d'efforts afin de vendre la parcelle 4057 dans les meilleurs délais, et se félicite des démarches entreprises par le pays hôte pour faciliter la vente. Les groupes au nom desquels s'exprime l'orateur sont prêts à approuver les alinéas *b)* et *c)* du projet de décision, mais proposent de reporter la décision concernant l'alinéa *a)* jusqu'à la réception d'un complément d'informations sur les options de financement.

- 48.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Cameroun se félicite que la phase 1 des travaux de rénovation ait été menée à bien et qu'un niveau élevé de sécurité ait été maintenu sur le chantier. Le principal problème concernant la phase 2 est de savoir comment mobiliser les ressources nécessaires sans imposer une charge financière supplémentaire aux mandants. L'oratrice rappelle que le groupe de l'Afrique n'est pas favorable à la vente du terrain de l'OIT et qu'il souhaiterait que d'autres options soient envisagées pour mobiliser les fonds nécessaires. Le groupe de l'Afrique invite le Conseil d'administration à reporter la décision sur cette question à sa session de mars 2019.
- 49.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Brésil demande au Bureau de procéder à une évaluation des conséquences de la mise en œuvre de la réforme du système des Nations Unies en 2019 et des perspectives offertes par celle-ci avant de prendre une décision concernant une éventuelle contribution supplémentaire des Etats Membres.
- 50.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni félicite le Bureau d'avoir assuré la continuité de ses activités pendant toute la durée des travaux de rénovation et se félicite que les travaux concernant les étages 1 à 11 continuent d'avancer à un rythme satisfaisant laissant espérer qu'ils pourront être achevés fin 2019 comme prévu. L'oratrice demande des précisions sur le montant escompté des économies mentionnées au paragraphe 5 du document.
- 51.** L'oratrice indique que le groupe des PIEM est reconnaissant au Bureau d'avoir organisé une réunion informelle avec les membres du Conseil d'administration le 15 mai 2018. Elle note toutefois avec préoccupation que le Bureau n'a pas donné suite aux demandes formulées par les membres de son groupe lors de cette réunion, à savoir que soient organisées de nouvelles consultations sur les options de financement avant la 334^e session du Conseil d'administration; que soit établi un résumé des décisions du Conseil d'administration indiquant que l'intégralité des travaux, y compris les travaux non encore provisionnés, avait été approuvée; et que soit établie une estimation plus détaillée du coût des différents travaux non encore provisionnés.
- 52.** L'oratrice renouvelle la demande de son groupe visant à ce que soit présentée une proposition de projet détaillée, certifiée et chiffrée tenant compte des considérations applicables en matière de sécurité et de santé au travail, ainsi que d'autres éléments tels que les technologies de l'information, les mesures de sécurité, les obligations légales, le redéploiement temporaire des bureaux et d'autres coûts d'aménagement.
- 53.** Le groupe des PIEM se félicite des efforts continus déployés en vue de générer des recettes supplémentaires moyennant la vente possible de la parcelle 4057, mais il regrette que le délai nécessaire à l'approbation du zonage n'ait pas été anticipé. Le groupe reste réticent à l'idée que les coûts supplémentaires soient financés par une augmentation des contributions

statutaires. L'oratrice demande si le Bureau a examiné des options de financement avec le pays hôte, notant qu'il a déjà obtenu un prêt à un taux préférentiel.

54. L'oratrice encourage le Bureau à continuer de s'efforcer de réaliser des gains d'efficacité dans l'ensemble des programmes existants en vue de financer les travaux de rénovation avec les ressources dont il dispose actuellement. Elle demande à quel moment une décision devra être prise sur le financement des volets non provisionnés du projet de rénovation du siège pour éviter des coûts supplémentaires.
55. En l'absence de consultations et étant donné que les informations qu'il avait demandées n'ont pas été fournies, le groupe des PIEM n'est pas en mesure d'approuver l'alinéa *a)* du projet de décision. Il appuie en revanche l'adoption des alinéas *b)* et *c)*.
56. *Le représentant du Directeur général (DDG/MR)* dit que le Bureau attend d'autres avis concernant des options moins onéreuses pour le périmètre de sécurité, et qu'il reviendra sur cette question devant le Conseil d'administration lorsque le coût final sera connu. Il est envisagé de conserver à l'avenir les dispositions en vigueur, en vertu desquelles la sécurité est assurée par du personnel de sécurité permanent employé à plein temps par l'OIT et du personnel temporaire fourni par une entreprise privée. Le Bureau envisage également d'améliorer le système de vidéosurveillance du site, qui n'est plus adapté.
57. La demande du syndicat dont il est question dans le document vise à limiter à 10 pour cent la proportion d'employés recrutés par des agences de placement sur le chantier. Les sous-traitants ont notablement réduit le nombre de travailleurs intérimaires sur le chantier, et une attention particulière sera accordée à cette question lors de l'attribution des futurs contrats.
58. Le terrain de l'OIT est affecté à un usage international au sens large. Les consultants du Bureau affirment que les propositions présentées à la session de mars 2018 du Conseil d'administration, qui englobent des installations sportives, des bureaux et des logements pour les diplomates, entrent dans les affectations autorisées par les prescriptions en vigueur concernant le zonage international. Toutefois, certaines questions doivent encore être discutées avec les autorités.
59. Bien qu'il ne soit pas en mesure de donner des informations détaillées sur la réclamation mentionnée au paragraphe 18 *c)*, l'affaire ayant été renvoyée devant les tribunaux, le représentant du Directeur général explique que, en lien avec la vente de terrains de l'OIT, un consultant, agissant pour le compte d'une tierce partie, a réclamé à l'Organisation le paiement d'une commission. Selon l'avis juridique obtenu par le Bureau, celui-ci n'a pas à payer cette commission. L'affaire sera jugée début 2019.
60. Des économies d'un montant approximatif de 5 millions de francs suisses ont pu être réalisées, dont environ 2 millions ont déjà été réinvestis dans le bâtiment, essentiellement pour couvrir des dépenses imprévues. Conformément aux termes du contrat, les 3 millions de francs suisses restants seront répartis à parts égales entre l'OIT et son entrepreneur principal; l'Organisation disposera ainsi d'un montant de 1,5 million de francs suisses, qui pourra soit servir à couvrir d'autres dépenses imprévues, soit être versé au Fonds pour le bâtiment et le logement afin de contribuer au financement de la phase 2.
61. Le champ des travaux approuvés par le Conseil d'administration a été détaillé dans des documents précédents. Le détail des coûts et du calendrier d'exécution du projet a été présenté en 2010 et un rapport sur les travaux prioritaires a été fourni en 2015. Si le Conseil d'administration le souhaite, le Bureau pourra fournir une compilation de toutes ces informations, et il continuera d'informer les mandants lors de la deuxième phase.

62. Sachant que d'autres projets soumis à des restrictions de zonage similaires avaient été approuvés en deux ans au lieu de cinq, le Bureau a fait une demande aux autorités pour que son projet bénéficie du même traitement. Il avait certes été clairement informé qu'il ne pourrait obtenir qu'un seul prêt du pays hôte, mais il a encore la possibilité de faire appel à des partenaires privés pour obtenir des fonds à court terme. Tout financement supplémentaire sous forme d'emprunt devant au final être remboursé, des provisions devront être prévues à cette fin dans les futurs programmes et budgets.
63. Le Conseil d'administration devra prendre une décision sur la manière de financer la partie non provisionnée du projet de rénovation d'ici à mars 2019 afin d'éviter les coûts supplémentaires qu'entraînerait une interruption des travaux entre les phases 1 et 2. En attendant, le Bureau continuera d'examiner avec les autorités du pays hôte les manifestations d'intérêt qui lui ont été soumises.

Décision

64. *Le Conseil d'administration prie le Directeur général:*

- a) *de poursuivre les discussions avec les autorités locales et les autres parties intéressées au sujet de la vente éventuelle de la parcelle 4057;*
- b) *de présenter au Conseil d'administration, à sa prochaine session, un rapport sur l'état d'avancement des travaux de construction en cours ainsi que sur les possibilités de valorisation et de vente de la parcelle 4057.*

(Document GB.334/PFA/2, paragraphe 19, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Troisième question à l'ordre du jour

Rapport de situation sur la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information (2018-2021) ([GB.334/PFA/3](#))

65. *La porte-parole du groupe des travailleurs* déclare que son groupe se félicite des efforts déployés pour renforcer l'efficacité de l'OIT et de l'accent mis sur l'amélioration de l'accessibilité et de la fiabilité des services informatiques sur le terrain. Toutefois, davantage de données devraient être fournies sur des sujets liés au monde du travail, tels que la liberté syndicale, la négociation collective, le dialogue social ou le tripartisme. La sensibilisation et la mobilisation des mandants concernant les discussions relatives à l'initiative sur l'avenir du travail et la mise en œuvre des objectifs de développement durable (ODD) doivent être renforcées, et les efforts visant à minimiser les risques mentionnés dans la stratégie doivent se poursuivre. Il aurait été utile d'inclure une annexe énumérant les projets informatiques achevés et les initiatives proposées. Des précisions supplémentaires seraient également les bienvenues sur la question de savoir si la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information pourrait nécessiter des ajustements en fonction du niveau de financement disponible. Le Bureau devrait collaborer avec le Syndicat du personnel en ce qui concerne les projets informatiques susceptibles d'avoir une incidence sur les conditions de travail du personnel et la protection des données.

66. *Le porte-parole du groupe des employeurs*, notant avec satisfaction les progrès accomplis, déclare que la stratégie devrait renforcer encore la collaboration et le partage de l'information, en particulier entre le siège et les bureaux extérieurs, et que le Bureau doit dispenser une formation adaptée au personnel et aux utilisateurs des technologies de l'information. Il serait utile de disposer de statistiques sur les connaissances et les pratiques du personnel de l'OIT en matière de sécurité de l'information. Les recommandations issues de l'examen des processus opérationnels (BPR) ont permis d'améliorer notablement le processus de gouvernance des technologies de l'information.
67. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Côte d'Ivoire se félicite des progrès accomplis, grâce auxquels l'Organisation a pu se concentrer sur l'avenir du travail, notamment sur des activités telles que le télétravail et les applications conçues pour améliorer la performance et l'équilibre vie professionnelle-vie privée du personnel. Toutefois, la stratégie ne pourra être pleinement mise en œuvre que si les fonds nécessaires sont disponibles. Le Bureau devrait présenter un projet de décision précisant les besoins à cet égard.
68. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement de la Turquie félicite le Bureau pour les efforts qu'il déploie pour mettre en œuvre la stratégie, en particulier en ce qui concerne l'amélioration de la productivité, du moral et de l'équilibre vie professionnelle-vie privée du personnel. On ne sait pas au juste si les 82 projets informatiques mentionnés dans le document sont déjà achevés. Dans les futurs rapports, les résultats, produits et indicateurs de la stratégie devraient être présentés sous forme de tableaux. Notant avec satisfaction que les risques recensés dans la stratégie ont été évalués comme étant gérables, l'orateur demande au Bureau de poursuivre ces évaluations et de rendre compte de leurs résultats. Le rapport de situation de novembre 2019 devra contenir des informations détaillées sur les mesures de réduction des coûts et sur les mesures visant à assurer aux projets essentiels un financement suffisant.
69. *Un représentant du gouvernement du Népal* félicite le Bureau pour ses efforts et l'encourage à poursuivre sur sa lancée. Il se félicite en particulier des initiatives visant à réduire les coûts et à rationaliser les activités courantes de l'OIT. Les progrès technologiques facilitent le libre-échange des idées et le travail en équipes virtuelles, ce qui permet aux cadres et aux parties prenantes de collaborer et de communiquer efficacement.
70. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* déclare que les ressources en ligne de l'OIT devraient être disponibles dans toutes les langues officielles de l'Organisation. Il demande si les projets mentionnés dans le document sont financés par le Fonds pour les systèmes informatiques ou par l'allocation de base prévue pour les services informatiques dans le programme et budget pour la période biennale 2018-19. Des renseignements sur les futurs plans de mise en œuvre de la stratégie, notamment une analyse de rentabilité détaillée et une analyse coûts-avantages, seraient les bienvenus. Il serait intéressant de savoir ce que le Bureau prévoit en ce qui concerne le renforcement des mesures de réduction des coûts et la prestation de services informatiques à partir de lieux d'affectation moins onéreux. A cet égard, il est très important d'éviter les chevauchements d'activités. Il serait également utile de savoir si des difficultés opérationnelles, programmatiques ou financières ont été rencontrées dans la mise en œuvre de la stratégie.
71. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la gestion de l'information et des technologies (INFOTEC)), répondant aux observations formulées, déclare que le Bureau étudiera la possibilité d'inclure des annexes sur les projets et initiatives informatiques dans les futures mises à jour, au lieu de mettre ces informations à disposition uniquement par des liens sur le site Web de l'OIT. Un nouveau programme trilingue complet de sensibilisation à la sécurité de l'information sera bientôt disponible sur la plate-forme d'apprentissage du Bureau. Le programme actuel doit être suivi jusqu'à son terme par tous

les membres du personnel qui utilisent un appareil mobile du BIT et le Bureau envisage, en concertation avec le Syndicat du personnel, de rendre cette formation obligatoire pour tout le personnel. Trois campagnes ont récemment été menées pour sensibiliser le personnel au hameçonnage. Le nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information a considérablement diminué au cours de l'année écoulée. Au total, 80 pour cent des fonctionnaires ont accepté une offre de programme leur permettant d'utiliser à domicile le logiciel McAfee Internet security sur plusieurs appareils. Néanmoins, beaucoup reste à faire pour réduire encore les risques pour la sécurité de l'information posés par le facteur humain.

72. En réponse à la demande de soumission d'un projet de décision sur la question, l'orateur rappelle que toutes les grandes initiatives et tous les niveaux de financement correspondants ont été pris en compte dans la stratégie. A sa session d'octobre-novembre 2017, le Conseil d'administration a approuvé la décision de réactiver le Fonds pour les systèmes informatiques et de déterminer la contribution biennale à ce dernier dans le cadre des futurs débats sur le programme et budget. Ainsi, toutes les propositions de financement d'initiatives de ce type seraient contenues dans les Propositions de programme et de budget pour 2020-21 qui sont soumises à l'examen du Directeur général.
73. Plus de 70 des 82 projets mentionnés dans le document ont été achevés, et les autres, à l'exception d'un seul, devraient l'être d'ici à la fin de 2018. A l'avenir, les résultats, indicateurs et cibles de la stratégie pourront certainement être présentés sous forme de tableaux. L'orateur précise que le Fonds pour les systèmes informatiques n'a pas été financé pour la période 2018-19 et que les 82 projets en question ont été financés directement à partir de l'allocation budgétaire de base. Notant que la plate-forme technologique sur laquelle repose le site Web public de l'OIT et les sites Web basés sur SharePoint sont compatibles avec toutes les langues officielles de l'Organisation, l'orateur souligne que les différents départements du BIT qui gèrent ces sites sont tenus d'en présenter le contenu dans les trois langues. Des mesures ont également été prises pour faire en sorte que ces sites Web soient accessibles aux personnes en situation de handicap.
74. La stratégie a été formulée en tenant compte de tous les coûts, avantages et résultats connexes et de chacun des produits proposés. Les besoins de financement correspondant à ces produits ont été déterminés et ont été approuvés par le Comité de gouvernance des technologies de l'information. Le plan de travail pour 2019 devrait être achevé d'ici à la fin de 2018. Au cours des dernières années, des économies ont été réalisées dans 26 domaines, et ces économies ont été redéployées pour offrir des solutions à forte valeur ajoutée. Parmi ces domaines, on peut citer la renégociation des licences, l'externalisation et la délocalisation des services, l'utilisation des services en nuage, la location plutôt que l'achat de matériel, le déclassement des applications existantes et la participation aux appels d'offres lancés à l'échelle du système des Nations Unies.
75. En ce qui concerne la fourniture de services informatiques à partir de lieux d'affectation moins onéreux, environ 40 pour cent de l'ensemble du personnel informatique de l'OIT se trouve actuellement sur le terrain et de nombreux services sont gérés dans des lieux d'affectation moins onéreux que Genève. Les partenaires extérieurs et les fournisseurs ont été sélectionnés sur la base du respect des principes et valeurs de l'OIT, ainsi que de considérations financières. Lors du recours à des prestataires de services extérieurs, on veille à ce que le personnel informatique de l'OIT affecté par le passage aux services en nuage et par la délocalisation bénéficie d'un programme de recyclage et de reconversion.
76. En réponse aux préoccupations suscitées par les chevauchements d'activités, le nombre d'applications utilisées par l'OIT a été ramené de 250 à 150 au cours des deux dernières périodes biennales. Toutes les demandes de nouvelles applications ont été soigneusement examinées pour vérifier les solutions existantes et de nombreux services et fonctions

informatiques ont été rationalisés et consolidés. Les services actuellement fournis sur le terrain sont essentiellement les mêmes que ceux qui sont fournis au siège.

77. Compte tenu de ces difficultés, le principal défi que doit relever le Bureau est de veiller à ce que la fonction informatique reste souple et réactive face à l'évolution constante de la demande. Pour gérer les risques, un registre des risques a été créé et un certain nombre de mesures correctives ont été prises pour atténuer ces risques. De nombreuses initiatives de la réforme du système des Nations Unies comportent une composante informatique, dont la portée et l'impact doivent être analysés. Par conséquent, INFOTEC a dû constamment redéfinir ses priorités de travail et, pour ce faire, tirer parti des contrats conclus avec des partenaires stratégiques, ce qui a permis à INFOTEC d'augmenter ou de réduire ses ressources en conséquence. Malheureusement, des forces extérieures et des demandes non planifiées ont parfois obligé à réaffecter certaines ressources, ce qui a entraîné des retards dans la fourniture de certains produits stratégiques.

Résultat

78. *Le Conseil d'administration prend note du rapport figurant dans le document GB.334/PFA/3 et donne des orientations au Bureau.*

(Document GB.334/PFA/3.)

Quatrième question à l'ordre du jour

Autres questions financières

Nominations au Comité des placements de l'Organisation internationale du Travail ([GB.334/PFA/4](#))

79. *Le porte-parole des employeurs et la porte-parole des travailleurs appuient le projet de décision.*
80. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), un représentant du gouvernement du Canada note que la Caisse des pensions du personnel du Bureau international du Travail (BIT) ne compte plus qu'une bénéficiaire. Il demande pourquoi cette bénéficiaire n'a pas été transférée à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU), pourquoi cette caisse distincte est maintenue et si elle entraîne des dépenses. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.*
81. *Un représentant du Directeur général (Trésorier et contrôleur des finances) explique que la bénéficiaire restante est la veuve d'un ancien directeur général, Wilfrid Jenks, qui avait cotisé à la caisse du BIT mais pas à la CCPPNU, laquelle n'a donc aucune obligation à l'égard des survivants de l'intéressé. Depuis 1998, les pensions payables au titre de la Caisse des pensions du BIT, dont les avoirs sont désormais épuisés, sont versées au moyen de provisions constituées dans le budget ordinaire du Bureau. Les frais administratifs liés à la gestion de l'unique bénéficiaire sont nuls, puisqu'ils sont absorbés par l'unité du Bureau chargée de gérer les dossiers de tous les autres retraités de la CCPPNU.*

Décision

82. *Le Conseil d'administration renouvelle la nomination de MM. René Zagolin, Xavier Guillon et Max Bärtsch en qualité de membres du Comité des placements pour une nouvelle période de trois ans, arrivant à expiration le 31 décembre 2021.*

(Document GB.334/PFA/4, paragraphe 3.)

Segment relatif aux audits et au contrôle

Cinquième question à l'ordre du jour

Comité consultatif de contrôle

indépendant: nominations

([GB.334/PFA/5](#))

83. *La porte-parole des travailleurs* dit que le groupe des travailleurs appuie le projet de décision sur les nominations au Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) mais partage les préoccupations du jury de sélection concernant le manque de diversité géographique et le déséquilibre entre pays développés et pays en développement, notant que le groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) et le groupe de l'Afrique n'étaient pas représentés dans la liste restreinte de candidats. Le groupe des travailleurs espère que le recours aux bureaux extérieurs visé à l'alinéa c) du projet de décision permettra de diversifier les profils des candidats tout en respectant le critère de la compétence professionnelle.
84. *La porte-parole des employeurs* indique que l'engagement d'un consultant extérieur dans le processus de sélection a grandement facilité le travail du jury pour l'examen des candidatures et l'établissement de la liste restreinte de candidats. Si les critères de compétence, d'expérience et d'intégrité ont été satisfaits, les candidats ayant une expérience dans le secteur privé ne sont en revanche pas suffisamment représentés. Le groupe des employeurs partage les préoccupations des travailleurs concernant le manque de diversité et d'équilibre géographiques, et est favorable à la proposition d'utiliser les bureaux extérieurs de l'OIT pour élargir la sélection. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
85. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite rappelle les efforts que le Conseil d'administration a déployés à sa 331^e session pour rationaliser les travaux du comité et actualiser le mandat de ce dernier, en particulier concernant la sélection et la nomination des membres du comité et la durée de leur mandat. L'intervenant réaffirme qu'il faut continuer de tenir compte de la diversité et de la répartition géographiques, de l'équilibre entre les sexes et de l'équilibre entre pays développés et pays en développement dans le processus de sélection, et il rejoint l'avis selon lequel les appels à candidature devraient être diffusés plus largement auprès des partenaires sociaux. Le GASPAC souscrit au projet de décision.
86. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Nigéria déclare que, bien que le processus de sélection soit conforme au mandat du comité en ce qui concerne l'examen de la compétence professionnelle, de l'intégrité et de l'expérience, la liste restreinte de candidats n'est pas pleinement conforme à tous les critères requis. Le manque apparent de diversité géographique et d'équilibre entre pays développés et pays en développement est contraire au modèle d'inclusion souhaité par l'Organisation. Le groupe de l'Afrique soutient l'adoption des alinéas a) et b) du projet de décision mais propose que l'on modifie l'alinéa c) en supprimant les mots «au-delà des exigences du mandat du CCCI» et que l'exigence d'inclusion soit incorporée dans le mandat.

87. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement du Brésil remercie les membres sortants pour leur contribution aux travaux du CCCI et souhaite plein succès aux candidats sélectionnés. Il est crucial d'améliorer la répartition et la diversité régionales et géographiques afin que le système reste légitime. L'Organisation devrait toujours rechercher les meilleurs talents, où qu'ils se trouvent, y compris dans les pays en développement. Le GRULAC est d'accord avec les points soulevés par le groupe de l'Afrique et partage l'avis des travailleurs et des employeurs concernant l'utilisation des bureaux extérieurs de l'Organisation pour atteindre un meilleur équilibre. Le GRULAC adhère au projet de décision.
88. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni dit que le groupe des PIEM est pleinement conscient des avantages qu'offre le CCCI, de sa valeur et de son importance, et le considère comme complémentaire des autres organes de contrôle. Le groupe des PIEM salue le succès du processus de sélection, remercie les membres sortants pour leur précieuse contribution et se félicite de la nomination des trois nouveaux membres et de l'inscription de quatre candidats sur une liste de réserve, comme proposé. Le groupe des PIEM soutient la proposition d'utiliser les bureaux extérieurs pour diffuser les appels à candidature afin de diversifier les profils et d'accroître le nombre de candidats. Cette proposition étant parfaitement conforme au paragraphe 19 du mandat, il ne voit pas la nécessité de modifier le mandat à cet égard. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision tel que modifié par l'amendement proposé par le groupe de l'Afrique.

Décision

89. *Le Conseil d'administration décide:*
- a) *d'exprimer sa gratitude à M^{me} Bushra Naz Malik et M. Luis Chinchilla pour la précieuse contribution qu'ils ont apportée aux travaux du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) pendant les périodes 2013-2015 et 2016-2018;*
 - b) *de reconduire M. Frank Harnischfeger et M. N.R. Rayalu dans leurs fonctions et de nommer M^{me} Malika Aït-Mohamed Parent, M. Verasak Liengsrirawat et M^{me} Marian McMahon membres du CCCI pour un mandat de trois ans commençant le 1^{er} janvier 2019, et d'inscrire M. Rohil Hafeez, M^{me} Lynn Haight, M. Igors Ludborzs et M. Ciaran Spillane sur une liste de réserve;*
 - c) *de prier le Directeur général d'utiliser les bureaux extérieurs pour diffuser plus largement les appels à candidature auprès des Etats Membres et des partenaires sociaux et de veiller à ce que soit prévu suffisamment de temps pour ce processus afin de diversifier les profils et d'accroître le nombre de candidats.*

(Document GB.334/PFA/5, paragraphe 9, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Sixième question à l'ordre du jour

Rapport d'évaluation annuel (2017-18)

(GB.334/PFA/6)

90. *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare que le Bureau semble être sur la bonne voie pour mettre en œuvre la nouvelle stratégie d'évaluation pour 2018-2021 et atteindre les trois résultats qui y sont définis. En ce qui concerne le résultat 1, le nombre de soumissions pour les évaluations indépendantes est jugé positif. Leur faible nombre pour les autoévaluations et les évaluations internes est peut-être le signe d'une sensibilisation insuffisante, d'un manque de responsabilité ou encore d'autres contraintes. La recommandation 1 pourrait permettre d'augmenter le taux de soumission, et la nouvelle formation dispensée par le Bureau de l'évaluation (EVAL) sur le Programme de certification en matière d'évaluation interne va dans le sens du renforcement des capacités du personnel dans ce domaine. Le Bureau devrait veiller à ce que cette formation soit dispensée aux responsables de projet, notamment ceux qui occupent des postes extrabudgétaires. Le groupe des employeurs souscrit aux thèmes retenus aux fins des évaluations de haut niveau, en particulier celui intitulé «Recherche et gestion des connaissances» prévu pour l'année 2020. En ce qui concerne le résultat 2, les évaluations groupées devraient être testées et étendues rapidement afin d'obtenir l'efficacité et l'impact voulus. Le Bureau pourrait envisager de procéder à des évaluations groupées des programmes phares. L'indépendance du personnel d'EVAL revêt une importance capitale. Le groupe des employeurs est favorable à l'accélération de la mise en œuvre de la recommandation, formulée dans le cadre de l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation du BIT conduite en 2016, concernant le renforcement de l'indépendance structurelle des fonctionnaires chargés de l'évaluation dans les régions. Pour ce qui est du résultat 3, il salue la visibilité et l'accessibilité accrues des connaissances et des informations sur les résultats. L'orateur demande au Bureau de continuer à vérifier la qualité de ses réponses et de veiller à ce que les recommandations formulées à l'issue des évaluations fassent l'objet d'un suivi attentif. Enfin, les conclusions des évaluations et les recommandations qui en découlent doivent éclairer les orientations stratégiques et le Bureau doit continuer à faire preuve de souplesse afin d'améliorer le lien entre les travaux du Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM), du Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs (PARDEV) et d'EVAL. Les mesures prises pour connecter les trois tableaux de bord et les rendre plus conviviaux vont dans la bonne direction. Les conclusions et recommandations issues des évaluations institutionnelles devraient éclairer la programmation et la conception des projets. Le groupe des employeurs appuie les trois recommandations et le projet de décision.
91. *La porte-parole du groupe des travailleurs*, se référant au résultat 1, note avec satisfaction que toutes les évaluations indépendantes ont été achevées dans les délais prévus, mais note également que le taux d'achèvement des autoévaluations et des évaluations internes est faible. Le groupe des travailleurs souscrit à la recommandation 1 et aux thèmes retenus aux fins des évaluations de haut niveau, qui sont présentés dans le tableau 1, et prend note des efforts continus visant à améliorer les capacités d'évaluation du personnel du BIT. Il faudrait renforcer les structures d'incitation et veiller à ce que les activités d'évaluation soient reconnues dans les descriptions de poste et les appréciations du comportement professionnel. Le groupe des travailleurs se félicite des progrès réalisés dans le renforcement des capacités des mandants en matière d'évaluation et souligne qu'il est nécessaire de renforcer leur capacité à procéder à des examens des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et à des examens nationaux des objectifs de développement durable (ODD). A cet égard, le programme de formation sur les capacités d'évaluation mis au point récemment devrait être mis en œuvre dans les pays où des PPTD de nouvelle génération sont en cours d'élaboration. Le groupe des travailleurs accueille avec satisfaction l'idée d'élargir à des

institutions nationales de formation le réseau collaboratif de programmes de formation afin de renforcer les capacités nationales en matière d'évaluation.

92. Insistant sur la nécessité de parvenir à un accord avec les donateurs sur la manière de tenir compte du regroupement des évaluations dans les accords conclus avec les donateurs, l'oratrice déclare que les études sur le regroupement des évaluations et des travaux normatifs sont les bienvenues. Elle souligne l'intérêt de l'instrument d'EVAL permettant de diagnostiquer l'évaluabilité de la prise en considération des ODD. Le groupe des travailleurs est favorable à la révision de la structure hiérarchique des fonctionnaires chargés de l'évaluation dans les régions. Toutefois, l'absence de prise en considération, dans les évaluations, des questions d'égalité entre hommes et femmes est préoccupante. De même, les mandants ne sont pas toujours suffisamment associés à la formulation ou à la mise en œuvre des projets. Le rapport d'évaluation annuel pour 2018-19 souligne la nécessité de procéder à un examen méthodologique, qui est important pour le suivi et l'évaluation des ODD et l'établissement de rapports à leur sujet. L'oratrice prend note des progrès accomplis en ce qui concerne l'application *i-eval* Discovery et encourage EVAL à continuer d'améliorer le système automatisé de suivi par la direction des recommandations issues des évaluations. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
93. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement de la Finlande, tout en se félicitant des progrès accomplis, demande au Bureau un document de référence technique définissant les cibles finales et les indicateurs. Le groupe des PIEM prie instamment l'OIT de redoubler d'efforts pour s'acquitter de ses obligations en matière d'évaluation et prend note avec satisfaction du lancement à cette fin du programme de certification des responsables des évaluations et du programme de certification des évaluations internes. A cet égard, il se déclare intéressé par le module et le programme de formation à distance et salue le fait qu'ils soient considérés comme faisant partie des bonnes pratiques au sein du système des Nations Unies. Il appuie la prise en compte des responsabilités en matière d'évaluation dans les descriptions de poste et les appréciations du comportement professionnel. Soulignant l'importance de l'établissement systématique de rapports sur les initiatives liées à l'évaluation, le groupe des PIEM espère voir un premier bilan du sous-résultat 1.5 dans le rapport d'évaluation annuel pour 2018-19. En outre, la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les évaluations doit être améliorée. En revanche, l'évaluation des travaux de l'OIT qu'il est proposé de mener pour promouvoir des politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre va au-delà de ce que la Conférence internationale du Travail avait demandé en 2017, aussi cette proposition devrait-elle être modifiée. Le groupe des PIEM accueille favorablement le regroupement des évaluations s'il est effectué dans de bonnes conditions et pas seulement pour des raisons d'efficacité. Il se félicite aussi de la révision des modèles et directives en matière d'évaluation, qui a permis de mettre davantage l'accent sur la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes, du handicap et du mandat et du contexte spécifiques de l'OIT, ainsi que des ODD.
94. L'oratrice demande au Bureau s'il est prévu de mettre en place une procédure permettant aux mandants de contribuer à un système d'examen obligatoires de la qualité des évaluations d'impact. Elle demande également au Bureau de préciser s'il a pris des dispositions pour intégrer à l'application *i-eval* Discovery les résultats des évaluations des projets de l'OIT gérées à l'extérieur et les liens vers des centres d'échange d'informations sur les évaluations qui n'ont pas été effectuées par le BIT et qui couvrent des thèmes connexes, comme le groupe des PIEM l'a préconisé. En ce qui concerne la Partie II, le groupe des PIEM appuie la recommandation 2, notant qu'elle devrait dûment tenir compte des exigences des donateurs en matière de reddition de comptes. La proposition visant à mettre l'accent sur l'amélioration des méthodes de mesure de l'efficacité à un niveau plus élevé a été saluée, tout comme la mise en œuvre d'une approche plus globale et plus informative de la planification et de la gestion des évaluations. A l'appui de la

recommandation 3, il a été relevé que celle-ci devrait, comme proposé, couvrir à la fois le niveau mondial et le niveau national. Le groupe des PIEM appuie les projets de décision et, sous réserve que l'on remplace l'intitulé du thème «Promouvoir des politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre», qui doit faire l'objet d'une évaluation en 2021, par «Promouvoir des pratiques de recrutement équitables», il appuie les priorités définies dans le rapport concernant le programme de travail relatif aux évaluations pour 2019-2021.

95. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Tchad salue le travail d'équipe qui a abouti à la nouvelle stratégie de l'OIT en matière d'évaluation axée sur les résultats pour la période 2018-2021, qui a été recommandée à l'ensemble du système des Nations Unies. Le document reflète correctement les changements attendus de la mise en œuvre des programmes, activités et projets en mettant l'accent sur les résultats plutôt que sur les processus. Le groupe de l'Afrique soutient le projet de décision et les priorités du programme de travail relatif aux évaluations pour 2019-2021.
96. *Un représentant du gouvernement du Népal* dit que son pays attache une grande importance à son partenariat et à sa collaboration avec l'OIT et aux normes et règles que celle-ci préconise. Il se félicite de la décision d'adopter la nouvelle stratégie d'évaluation axée sur les résultats et souhaite qu'une analyse coûts-avantages soit annexée au rapport. L'évaluation régulière des partenaires est essentielle pour obtenir les résultats escomptés. Le Népal souscrit au projet de décision.
97. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Bureau de l'évaluation (EVAL)) dit que le rapport d'activité présenté dans la Partie I montre que des progrès satisfaisants ont été accomplis en ce qui concerne les trois résultats stratégiques, près de 80 pour cent des 19 indicateurs biennaux étant en bonne voie d'achèvement ou achevés. Malgré les progrès réalisés, des améliorations sont encore nécessaires. L'un des domaines sur lesquels un accent particulier est mis est interne et concerne les autoévaluations, malgré les efforts déployés par EVAL pour veiller à ce que les responsables se conforment aux exigences en la matière. L'orateur se félicite que la recommandation tendant à ce que des éléments d'autoévaluation figurent dans les rapports finaux pour les projets dont le budget est inférieur à 500 000 dollars des États-Unis, ait été entérinée, car cela réduira la charge de travail. En réponse aux questions du groupe des PIEM, il indique que ni les cibles finales et les indicateurs ni les moyens de vérifier les réalisations ne figurent dans le rapport car la longueur de celui-ci est limitée, et que les informations demandées sont disponibles dans la stratégie d'évaluation. Il confirme que le module d'enseignement à distance et les matériels de formation sont accessibles aux responsables de l'évaluation et pour les évaluations internes, mais souligne que c'est en association avec une formation en présentiel et une expérience pratique qu'ils seraient le plus utiles. S'agissant de la reconnaissance du travail supplémentaire fourni par les responsables de l'évaluation, EVAL a engagé avec le Département des ressources humaines (HRD) des discussions sur la meilleure façon de tenir compte de ces activités dans l'appréciation de leur comportement professionnel. De même, une révision de la structure hiérarchique des fonctionnaires chargés de l'évaluation dans les régions est en cours. En outre, il est possible d'insérer dans la base de données des évaluations externes de projets du BIT. En ce qui concerne la formation des mandants, l'objectif n'est pas de les former à l'évaluation, mais plutôt d'améliorer leurs capacités de participer à des évaluations, notamment au processus d'examen nationaux volontaires dans le cadre de la mise en œuvre des ODD, et de leur montrer les liens entre ces objectifs et l'Agenda du travail décent. La «lassitude de l'évaluation» a été l'une des raisons à l'origine de l'initiative tendant à regrouper les évaluations. La nouvelle politique vise à ce qu'il y ait moins d'évaluations, mais de meilleure qualité et, si des évaluations plus stratégiques et plus riches en enseignements sur l'incidence des projets sont jugées dignes d'intérêt, il faudrait aussi avoir davantage de latitude pour mettre en commun des fonds de financement de divers projets et se concentrer sur l'apprentissage plutôt que sur la seule reddition de comptes.

L'orateur souligne les efforts faits par EVAL, notamment les évaluations conjointes, pour tenir compte des exigences des donateurs en matière de reddition de comptes. Passant à la question de la qualité des évaluations, en particulier en ce qui concerne les questions d'égalité entre hommes et femmes, il dit que, même si 90 pour cent de ces évaluations satisfont aux normes internationales de qualité, il est possible de les améliorer afin qu'elles prennent mieux en compte les questions d'égalité des sexes et les mandats spécifiques de l'OIT, qui ne sont pour l'heure pas systématiquement prévus dans la conception des projets et programmes. Pour ce qui est des évaluations d'impact, un contrôle a posteriori de la qualité sera effectué afin de s'assurer que toutes les évaluations d'impact réalisées par le BIT dans le cadre de l'apprentissage sont conformes aux normes internationales, car la crédibilité de l'Organisation doit être préservée. Quant au suivi des recommandations, le système automatisé est déjà en place et s'est révélé efficace pour améliorer l'ampleur et la qualité des mesures prises. L'orateur a pris note des observations formulées au sujet du choix des prochaines évaluations de haut niveau figurant dans le rapport, en particulier sur les migrations, et examinera le document afin d'y remédier.

Décision

- 98. *Le Conseil d'administration prend note du rapport figurant dans le document GB.334/PFA/6 et approuve les recommandations (paragraphe 17, 77 et 88) en vue de leur mise en œuvre par le BIT, dont les prochains rapports d'évaluation annuels rendront compte. Il confirme également les priorités définies dans le rapport concernant le programme de travail relatif aux évaluations pour 2019-2021.***

(Document GB.334/PFA/6, paragraphe 89.)

Septième question à l'ordre du jour

Evaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent ([GB.334/PFA/7](#))

- 99. *La porte-parole du groupe des travailleurs*** dit que son groupe soutient la recommandation tendant à ce que l'Organisation internationale du Travail (OIT) promeuve des solutions globales en matière d'emploi des jeunes plutôt que des solutions au coup par coup. Il importe de trouver un meilleur équilibre entre les mesures axées sur l'offre et les initiatives axées sur la demande – même les fonctionnaires du Bureau international du Travail (BIT) pensent que le domaine où l'OIT a eu le moins d'incidences est celui des droits des jeunes travailleurs. Des mesures correctives s'imposent d'urgence. Le groupe approuve les recommandations, en particulier l'accent mis sur la qualité et l'équité en matière d'emplois ainsi que sur la participation des mandants tripartites aux phases de conception et de mise en œuvre des programmes. Il importe aussi d'assurer l'accès des jeunes à un travail décent; des ressources supplémentaires devraient être allouées à cette question à l'avenir.
- 100.** Se référant à la Partie II, l'oratrice déclare que son groupe accueille avec satisfaction les recommandations issues des évaluations concernant le renforcement des capacités et demande au Bureau d'en tenir compte lors de l'élaboration du prochain programme et budget et de la stratégie de renforcement des capacités qui seront soumis au Conseil d'administration en mars 2020. Pour rendre plus visible la capacité des mandants de

s'engager dans le dialogue social, il faudrait prévoir dans le prochain programme et budget un résultat spécifique sur le dialogue social et la négociation collective. La proposition sur la nécessité de renforcer la participation du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) aux différentes étapes de la stratégie de renforcement des capacités est la bienvenue. Il est indispensable d'évaluer si les participants à la formation de l'OIT utilisent à bon escient ce qu'ils ont appris et si cette formation a changé quelque chose ou a contribué à instaurer un programme plus large de renforcement des capacités dans leurs organisations. Le renforcement des capacités devrait être intégré dans les programmes et les projets et les mandats devraient y être suffisamment associés pour que leurs propres capacités soient renforcées dans le cadre d'une stratégie élargie de développement organisationnel. L'oratrice demande des éclaircissements sur le libellé du paragraphe 53 et, à propos du paragraphe 57 qui mentionne le rôle du Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin), elle souhaite savoir s'il existe d'autres centres de formation fournissant des services ou s'il y aura un renforcement des capacités au niveau national.

- 101.** L'oratrice prend note des progrès réalisés en matière d'emploi et de protection sociale des réfugiés syriens en Jordanie et au Liban mais se dit préoccupée par d'autres domaines tels que celui des droits, des conditions de travail et du dialogue social, et elle attend du Bureau qu'il s'attache à remédier à tous les déficits de travail décent, y compris la liberté syndicale, et à promouvoir une participation accrue des acteurs nationaux. La stratégie intégrée garantira que les interventions ne sont pas seulement des mesures temporaires. Le groupe des travailleurs se félicite de l'appui apporté par le Bureau au congrès fondateur du Syndicat des travailleurs domestiques, tout en regrettant que la durée de cette aide soit limitée à une année. Il soutient les recommandations, mais ne comprend pas pourquoi le Bureau n'a accepté que partiellement la recommandation 6. La situation humanitaire critique du peuple syrien appelle une intervention plus concertée en étroite coopération avec tous les organismes concernés, en vue également d'améliorer les conditions de travail dans les deux pays. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
- 102.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* fait observer, à propos des conclusions de l'évaluation indépendante de la stratégie de l'OIT et des mesures adoptées par l'OIT en vue d'offrir de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes (2012-2017), qui sont exposées dans la Partie I du document, que les travaux menés par l'OIT avec les organisations d'employeurs et de travailleurs n'ont pas été suffisamment pris en compte dans l'évaluation. Les organisations d'employeurs et les entreprises qui en sont membres jouent un rôle essentiel dans la promotion de l'emploi des jeunes, et l'incidence globale et la pérennité de leurs activités avec l'OIT devront être évaluées à l'avenir. Les évaluations futures devront également examiner comment les préoccupations et les demandes des employeurs auront été prises en compte en ce qui concerne les programmes et projets de l'OIT relatifs à l'emploi des jeunes. Comme il n'existe pas d'approche unique en matière d'emploi des jeunes, il faudrait procéder, avec la participation des organisations d'employeurs, à une évaluation complète de ce qui ne fonctionne pas, afin de recenser les obstacles à la croissance de l'emploi des jeunes au niveau national et d'élaborer des interventions politiques spécifiques à chaque pays. Le programme intitulé «Un environnement favorable aux entreprises durables» sera un outil précieux à cet égard. Les programmes et projets de l'OIT doivent anticiper les changements et mettre en place des interventions opportunes permettant de créer des possibilités d'emploi pour les jeunes.
- 103.** Passant à la Partie II, l'orateur dit que son groupe est profondément préoccupé par les conclusions de l'évaluation, d'autant plus que des évaluations précédentes, telles que l'évaluation de haut niveau des activités sur le terrain et de la structure extérieure de l'OIT, avaient mis en évidence des faiblesses similaires. Il est impératif que le Bureau s'adapte rapidement pour déployer des efforts de renforcement des capacités qui soient pertinents dans le contexte de changement actuel. L'évaluation passe à côté des divers changements

que subissent les mandants en raison de la nature transformatrice du travail, des objectifs de développement durable (ODD) et de la réforme du système des Nations Unies pour le développement, qui auront des incidences sur les avantages comparatifs de l'OIT. Les programmes axés sur les mandants proposés par le Centre de Turin fournissent des services précieux pour les bureaux extérieurs; s'il est difficile de convaincre les donateurs que leur financement est une priorité, leur viabilité financière et technique doit être une question prioritaire. Il est regrettable que, alors que le critère de la pérennité a reçu la note la plus basse (insatisfaisante) de l'évaluation, rien ne soit dit de la manière d'améliorer la situation. Notant qu'il est recommandé à l'issue de l'évaluation de mettre en œuvre une stratégie consolidée de renforcement des capacités qui comprenne les instruments et outils nécessaires, l'orateur fait observer que, bien que le programme et budget de l'OIT soit censé fournir une image cohérente et complète des activités de renforcement des capacités, très peu de critères de mesure pour les indicateurs de résultats sont spécifiquement liés au renforcement des capacités. Même si un élément ayant trait au renforcement des capacités est intégré dans ces critères de mesure, il n'y aura aucune garantie que les ressources nécessaires seront affectées au renforcement des capacités. La stratégie doit donc être intégrée pour permettre à tous les résultats stratégiques de faire du renforcement des capacités une responsabilité centrale.

104. L'orateur, faisant observer qu'il est nécessaire de mieux comprendre les liens entre l'ensemble des activités de l'OIT associant les organisations d'employeurs et les travaux d'ACT/EMP, dit qu'ACT/EMP devrait être consulté au sujet de tous les travaux de renforcement des capacités menés dans les bureaux extérieurs, dès le stade de la conception, afin d'en améliorer la cohérence, l'impact et la pérennité. Pour aller de l'avant, et dans la perspective de la session de mars 2019 au cours de laquelle la nouvelle stratégie de renforcement des capacités sera présentée, le Bureau devrait travailler en coordination avec ACT/EMP et ACTRAV pour recentrer le renforcement des capacités sur les besoins des mandants.
105. Passant à la Partie III, l'orateur relève que l'évaluation semble adopter une approche à faible risque face à la crise des réfugiés syriens, plutôt que de proposer une voie plus ambitieuse à l'OIT. L'empreinte de l'OIT dans la région va s'étendre à l'avenir. Malheureusement, les recommandations n'indiquent pas comment l'OIT peut renforcer son rôle de chef de file en aidant les gouvernements à surmonter leurs problèmes d'ordre pratique et à faire évoluer les mentalités. L'OIT doit, en partenariat avec d'autres institutions des Nations Unies, apporter un soutien aux mandants pour la formulation de réponses en ce qui concerne l'accès des réfugiés au marché du travail. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
106. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Côte d'Ivoire dit que son groupe adhère aux recommandations issues de l'évaluation indépendante de la stratégie et des mesures adoptées par l'OIT en vue d'offrir de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes (2012-2017). L'OIT devrait faire fond sur ce qui a été réalisé et mieux utiliser les connaissances existantes. La question de l'emploi des jeunes est une priorité absolue et essentielle pour le développement économique et la stabilité sociale. Malgré de nombreuses initiatives, le chômage des jeunes reste une réalité dans de nombreux pays et les efforts visant à le combattre sont essentiels, en particulier dans les pays africains, où le secteur informel et la sous-traitance occupent des places très importantes. En ce qui concerne les activités de renforcement des capacités menées par l'OIT (concernant tous les mandants) pour 2010-2017, les résultats ne sont pas satisfaisants; le renforcement des capacités des mandants contribuera à la réalisation des objectifs stratégiques de l'OIT et exige une stratégie consolidée qui devra aussi être évaluée. Le groupe de l'Afrique, tout en soutenant les recommandations proposées, estime que le renforcement des capacités doit rester un moyen d'action permettant d'atteindre tous les objectifs, plutôt que de devenir un domaine de résultats à part entière. L'orateur relève que l'évaluation du programme de travail de l'OIT au Liban et en Jordanie est très complète. Il prend note du rôle que jouent

des dimensions essentielles telles que les questions du genre et de la discrimination dans l'Agenda du travail décent. Les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) sont considérés comme des outils stratégiques qui ont fortement contribué à promouvoir le travail décent dans de nombreux pays et qui ont souvent apporté des réponses dans des situations d'urgence en Jordanie et au Liban. Le groupe de l'Afrique apporte son appui au projet de décision, sous réserve de la prise en compte de l'observation portant sur la recommandation relative à l'action de l'OIT en ce qui concerne le renforcement des capacités de ses mandants.

- 107.** *S'exprimant au nom des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement de l'Australie remercie Bureau de l'évaluation (EVAL) pour ses travaux, en particulier les trois évaluations examinées au titre de cette question à l'ordre du jour. Il souligne que les visites dans les pays apportent une contribution précieuse qui permet de mettre en place des PPTD efficaces, de garantir les meilleurs résultats, d'assurer la pérennisation et de mobiliser des donateurs. En ce qui concerne l'évaluation portant sur les perspectives d'emploi des jeunes, les considérations de genre devraient être prises en compte dans l'exécution de tous les projets. Pour ce qui est de la recommandation 3, le groupe des PIEM se félicite que de nouveaux travaux de recherche ciblés soient entrepris en vue de prendre des décisions plus éclairées. Il faudrait utiliser davantage de documents infographiques et de produits de communication faciles à lire, notamment des outils en ligne, des listes de contrôle et des fiches d'information, pour faire connaître largement les travaux de recherche importants de l'OIT et aider les mandants à éviter de reproduire les erreurs. En ce qui concerne l'évaluation des activités de renforcement des capacités menées par l'OIT, le groupe des PIEM appuie les initiatives visant à renforcer les capacités des mandants tripartites et la promotion des femmes dans les rôles de direction. L'orateur encourage les mandants à partager la formation au sein des organisations afin d'améliorer la mémoire institutionnelle. Pour ce qui est du programme de travail de l'OIT au Liban et en Jordanie, il prend note de la complexité de l'objet de l'évaluation et de la difficulté de mener celle-ci en raison du manque d'informations. Il importe de prendre des mesures décisives à un stade précoce pour déterminer le bon niveau d'intervention. Le groupe des PIEM soutient le projet de décision.
- 108.** *Une représentante du gouvernement du Bangladesh* relève que les taux de chômage des jeunes restent élevés et sont plus forts dans les pays en développement en raison de la forte densité de la population, du chômage global et des fragilités, ainsi que du moindre accès à l'éducation et aux compétences. Les recommandations issues de l'évaluation indépendante de la stratégie et des mesures adoptées par l'OIT en vue d'offrir de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes (2012-2017), sont très importantes pour le pays. Le Bangladesh, qui a un potentiel démographique énorme, a adopté une «Politique nationale de développement des compétences (2011)», créé une «Autorité nationale de développement des compétences» et travaille avec l'OIT à l'élaboration d'une stratégie nationale pour l'emploi. Des programmes intensifs de formation axée sur l'emploi sont mis en œuvre, l'accent étant mis en particulier sur les filles, car de nombreux jeunes vivant en zone rurale n'ont pas accès à la formation professionnelle et au développement des compétences. Les jeunes, qui constituent une part essentielle des migrations internationales, augmentent les envois de fonds, mais remédient aussi à la pénurie de main-d'œuvre dans les pays développés de destination. Des formations axées sur le développement des compétences et fondées sur la demande et la reconnaissance universelle des compétences et des acquis sont indispensables, à la fois pour accroître l'employabilité et la productivité et pour assurer des conditions de travail décentes dans les pays en développement. Des partenariats mondiaux sont nécessaires pour élaborer et mettre en œuvre des programmes phares en faveur des jeunes vulnérables. Les jeunes ont des capacités d'innovation qui peuvent être mises à profit pour créer des emplois verts et de nouvelles technologies permettant de remédier aux effets négatifs de l'automatisation dans les processus de production. Le Bangladesh appuie le projet de décision.

- 109.** *Une représentante du gouvernement de l'Inde* dit que l'emploi des jeunes peut être lié directement à la mobilité ascendante. Les jeunes sont susceptibles d'être à l'avant-garde des changements dans le monde du travail et il importe de créer un écosystème de politiques et de programmes appropriés pour promouvoir leur santé, leur éducation, leur emploi et leur donner des compétences et une formation. Le système de gestion axée sur les résultats de l'OIT devrait fournir une vue d'ensemble complète de ses travaux sur l'emploi des jeunes. L'Inde prend note des recommandations, soutenant celles qui portent sur l'étude des possibilités et des risques que l'évolution récente du monde du travail entraîne pour les jeunes et sur la participation des jeunes, en particulier au niveau des pays, à l'élaboration des politiques et des programmes. En Inde, toutes les parties prenantes, y compris les bénéficiaires, prennent part à la formulation des modifications législatives. L'oratrice souligne l'importance de l'objectif de développement prioritaire figurant dans le PPTD de l'Inde, qui vise avant tout à promouvoir les compétences professionnelles dans des entreprises durables, et dit que l'Inde accueille avec satisfaction les recommandations sur les stratégies nationales sectorielles en faveur de l'emploi durable et attend avec intérêt les conseils techniques du BIT dans de nouveaux domaines du travail et de l'emploi des jeunes. L'élaboration de programmes efficaces de création d'emplois, destinés en particulier aux jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation, constitue un défi pour la région de l'Asie, et l'OIT devrait lui apporter une aide en élaborant des programmes sur mesure. L'Inde souscrit à la recommandation 9 et espère un renforcement des relations techniques entre le Centre de Turin et l'Institut national du travail de l'Inde. Dans le cadre de la refonte d'une politique en vue d'offrir des possibilités d'emploi aux réfugiés, il convient d'établir une distinction entre main-d'œuvre internationale et réfugiés, les pays devant décider en toute indépendance des différentes réponses politiques à apporter. Pour être efficaces et permettre à l'institution et à la personne concernées de se développer, les activités de renforcement des capacités doivent être systématiquement suivies d'une évaluation et d'une réponse stratégique.
- 110.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* déclare que son pays accueille avec satisfaction l'évaluation en temps opportun des stratégies et des mesures visant à promouvoir l'emploi des jeunes, qui met en évidence la nécessité d'améliorer la coordination des projets et de renforcer les plans et les budgets pour veiller à ce que des ressources suffisantes soient allouées à ces projets. L'emploi des jeunes étant une question qui concerne de nombreux départements, la coordination interne devrait être renforcée pour améliorer l'efficacité. L'évaluation de l'incidence des projets devrait être consolidée, les activités prévues devant être résumées et leur influence à moyen et à long terme évaluée. L'OIT devrait tirer parti de sa force de planification professionnelle pour jouer un rôle actif de chef de file dans l'initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes. La formation à l'esprit d'entreprise et les apprentissages de qualité sont des outils importants pour stimuler l'emploi des jeunes. La Chine espère que le secrétariat pourra concevoir et élaborer davantage de projets par pays tenant compte des conditions nationales et fournir davantage d'assistance technique aux mandants. La recherche sur la formation et l'apprentissage dans le domaine de l'entrepreneuriat devrait être améliorée et il faudrait publier un plus grand nombre de rapports sur ces travaux afin de renforcer l'expérience des mandants tripartites. Pour ce qui est de l'évaluation des activités de renforcement des capacités menées par l'OIT, l'orateur note que les résultats de l'évaluation sont importants pour les mandants. Dans cette évaluation, qui ne décerne pas au secrétariat une note élevée en ce qui concerne le renforcement des capacités, il est proposé d'élaborer des plans stratégiques de renforcement des capacités, de définir des normes d'évaluation claires, de renforcer la communication et la coordination au niveau national et d'optimiser efficacement les projets en améliorant la planification et les arrangements budgétaires en fonction de la situation des Etats Membres et de leurs priorités de développement. Le Centre de Turin devrait jouer un rôle plus important dans le renforcement des capacités, en innovant et en améliorant la formation, et il conviendrait de renforcer les ressources en matière de formation au moyen de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire. La Chine prend note des progrès

accomplis au Liban et en Jordanie et soutient la poursuite des travaux du secrétariat visant à aider les gouvernements de ces pays à mieux faire face à la crise et à mieux protéger les droits au travail des réfugiés. Elle souhaite avoir des éclaircissements supplémentaires sur les incidences financières des recommandations et appuie le projet de décision.

111. *Un représentant du gouvernement de la République arabe syrienne* souligne les améliorations qui ont eu lieu dans son pays et dit que des personnes déplacées ont eu la possibilité de rentrer dans leur foyer en toute sécurité. La République arabe syrienne appelle de ses vœux une coopération accrue avec l'OIT pour assurer le retour en toute sécurité de toutes les personnes déplacées.
112. *Une représentante du Directeur général* (Directrice générale adjointe pour les politiques (DDG/P)) dit que l'évaluation montre que l'approche fondée sur les droits est l'un des domaines les plus faibles; le problème est en cours de règlement, notamment au moyen des récents examens des politiques pour l'emploi des jeunes, de la série de publications *Global Employment Trends for Youth (Tendances mondiales de l'emploi des jeunes)*, du *Guide sur les normes internationales du travail et les droits au travail concernant les jeunes*, du module mis en place au Centre de Turin et, enfin, de l'initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes à venir. Pour ce qui est de l'égalité des sexes, chaque publication des *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes* fournit des données et des analyses ventilées par sexe, et l'accent principal en ce qui concerne les jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation est mis sur les jeunes femmes, qui constituent invariablement ce groupe. Dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, le projet Taqueem et l'initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes sont nettement axés sur l'égalité des sexes. Des mesures ont été prises afin d'associer les mandants à la phase de conception et souvent de mise en œuvre des plans d'action nationaux. L'on s'efforce de trouver un équilibre entre les besoins de l'offre et de la demande, mis en avant dans les programmes de garantie pour la jeunesse en Europe et dans le programme de travaux publics en Afrique, et l'accent mis sur l'apprentissage sert de lien entre l'offre et la demande. En ce qui concerne la participation des employeurs au niveau national, des enquêtes sur le passage de l'école à la vie active sont menées auprès des employeurs en collaboration avec la Fondation MasterCard. De nouveaux travaux de recherche sur les aspirations des jeunes sont en cours et des jeunes représentants d'organisations de travailleurs et d'employeurs ont participé à la réunion de l'initiative mondiale en 2018. L'OIT se concentre sur la préparation de la main-d'œuvre aux emplois de l'avenir. En ce qui concerne les incidences financières des recommandations, une réorientation et un rééquilibrage seront nécessaires dans une certaine mesure.
113. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Bureau de l'évaluation (EVAL)) explique que, conformément à la pratique habituelle, ses interventions concernant le document à l'examen ne portent que sur les erreurs méthodologiques et factuelles. Il confirme qu'il y a effectivement une erreur au paragraphe 53 qui devrait se lire comme suit: «l'égalité des sexes et la non-discrimination sont intégrées...». En ce qui concerne le Centre de Turin, l'évaluation a indiqué qu'il n'est pas le seul prestataire, de nombreux projets assurant le renforcement des capacités. La demande dépasse nettement l'offre et l'évaluation a montré que le recours à des établissements de formation locaux est un élément important qui permet de renforcer la réponse apportée. En ce qui concerne le processus de consultation sur l'évaluation de l'emploi des jeunes, les évaluations sont fondées sur des données factuelles tirées de rapports, mais aussi d'enquêtes et d'entretiens individuels menés dans le cadre des études de cas par pays avec tous les mandants. L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a été consultée sur la portée du projet avant la réalisation de l'évaluation. Si des améliorations sont encore possibles, des efforts ont néanmoins été faits pour veiller à ce que tous les mandants participent.
114. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour les programmes extérieurs et les partenariats (DDG/FOP)) prend note des préoccupations exprimées quant à

la nécessité de faire participer ACTRAV et ACT/EMP dès le départ à la stratégie de renforcement des capacités. Il indique qu'ACTRAV et ACT/EMP font déjà partie du groupe chargé de l'élaboration de la stratégie de renforcement des capacités.

115. *Une représentante du Directeur général* (directrice régionale pour les Etats arabes), répondant aux préoccupations exprimées, souligne que la réponse apportée à la crise des réfugiés syriens a permis au bureau régional de mieux faire entendre sa voix et a élargi ses possibilités. Les ressources engagées ont renforcé la capacité de l'OIT de donner davantage de moyens à ses mandants et de renforcer leurs capacités, en les aidant à obtenir des permis dans le secteur de la construction, à renforcer leurs capacités, à créer des emplois, à mettre en œuvre des programmes pour l'emploi et à soutenir le secteur privé. Le Congrès fondateur du Syndicat des travailleurs domestiques a bénéficié d'un soutien continu et des travaux sont en cours pour améliorer les politiques. La recommandation sur l'égalité des sexes a en effet été partiellement acceptée; l'oratrice relève les résultats obtenus en Jordanie grâce à l'appui apporté aux enseignants, qui sont presque tous des femmes; BetterWork-Jordanie vient de procéder à une analyse des disparités liées au sexe dans son programme et sa prochaine phase sera davantage axée sur l'égalité des sexes; même dans les projets d'infrastructure, 13 pour cent des travailleurs sont des femmes. Le bureau régional procédera à un audit de genre qui servira de bilan et de guide pour aller de l'avant. Il y a eu une bonne coordination et de bonnes pratiques en Jordanie par l'intermédiaire du spécialiste des compétences, et certains membres du personnel ont accepté de devenir des points focaux et des coordonnateurs thématiques pour des projets autres que le leur.

Décision

116. *Le Conseil d'administration demande au Directeur général de prendre en considération les recommandations des trois évaluations indépendantes de haut niveau examinées dans le document GB.334/PFA/7 (paragraphe 33-39, 71-79 et 120-126) et de veiller à ce que ces recommandations soient dûment mises en œuvre.*

(Document GB.334/PFA/7, paragraphe 136.)

Huitième question à l'ordre du jour

Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI): rapports du CCI (GB.334/PFA/8)

117. *Le porte-parole des employeurs* prend note du fait que l'Organisation internationale du Travail (OIT) a appliqué la plupart des recommandations du Corps commun d'inspection (CCI). Le CCI a reconnu la longue et vaste expérience de l'OIT en matière de gestion des savoirs et connaissances, tout en signalant que l'OIT pourrait également tirer des enseignements des meilleures pratiques d'autres organisations ayant testé d'autres systèmes de gestion des savoirs et connaissances. Le Bureau devrait répondre à l'appel du CCI en faveur d'une approche plus consultative dans la conduite des évaluations par les donateurs et s'efforcer d'améliorer les domaines jugés insatisfaisants dans l'enquête menée en 2016 par le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales.
118. *La porte-parole des travailleurs* déclare que, dans l'ensemble, le groupe des travailleurs fait sienne la position du Bureau concernant les recommandations du CCI. Les recommandations relatives à l'appui aux petits Etats insulaires en développement sont pertinentes s'agissant de répondre aux besoins spécifiques de ces pays, et le Bureau devrait donc en tenir compte

dans le contexte de la préparation du programme et budget pour 2020-21 et du suivi de la résolution concernant une coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable. L'intervenante partage les préoccupations du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) et de l'OIT concernant le temps et les ressources qui seraient nécessaires pour donner effet à la recommandation 1 sur la sûreté et la sécurité dans le système des Nations Unies. Parmi les recommandations acceptées, l'intervenante se félicite de la stratégie concernant la sécurité routière à l'échelle du système des Nations Unies et de la nomination prochaine d'un point focal interne pour la sécurité routière. Elle note que la recommandation sur les outils de réservation en ligne pour les voyages en avion n'a pas été acceptée et qu'il convient de consulter le Syndicat du personnel concernant toute autre initiative relative à des gains d'efficacité dans les voyages en avion qui aurait un impact sur le personnel.

- 119.** L'uniformisation et la rationalisation des processus d'examen par les donateurs dans l'ensemble du système des Nations Unies sont une bonne chose, mais il est également important de laisser une place aux évaluations et au dialogue avec les donateurs propres à chaque organisme. L'intervenante se demande pourquoi le Bureau n'a pas commenté l'examen des partenariats entre l'Organisation des Nations Unies et le secteur privé dans le contexte du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) et prie le Bureau de faire connaître sa position sur les recommandations correspondantes, ce qui éclairerait le débat du Conseil d'administration sur la réforme du système des Nations Unies. En ce qui concerne le suivi des rapports et des recommandations du CCI, l'intervenante se dit préoccupée par l'approche uniforme que le CCI adopte à l'égard des organes délibérants du système des Nations Unies, ainsi que par le temps et les ressources nécessaires pour appliquer certaines des recommandations. Elle est donc favorable aux choix du CCS, qui a partiellement accepté certaines recommandations ou a pris note de certaines recommandations en les assortissant d'observations.
- 120.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Canada souligne la pertinence du travail du CCI pour la mise en œuvre du Programme 2030 et de la réforme du système des Nations Unies, ainsi que pour les activités de l'OIT au sens large. Elle s'inquiète du fait que tous les rapports du CCI publiés en 2017 n'aient pas été inclus dans le document GB.334/PFA/8, d'autant que certains de ces rapports intéressaient tout particulièrement les activités de l'OIT. L'intervenante demande que les futurs rapports indiquent quelles recommandations s'adressent au Conseil d'administration plutôt qu'au Directeur général, afin de faciliter la prise de décisions. Elle encourage le Bureau à assurer le suivi de ses mesures de mise en œuvre dans le système en ligne du CCI, car il semble avoir pris un retard important. Il est satisfaisant de constater que les conclusions du CCI sur les activités de l'OIT sont généralement positives; par exemple, l'OIT est la seule organisation dotée d'une stratégie de gestion axée sur les résultats formelle, globale et autonome. L'intervenante demande que les rapports sur les lanceurs d'alerte et les fonctions d'enquête soient inclus dans le prochain compte rendu qui sera présenté au Conseil d'administration. Elle attend avec intérêt les rapports à venir sur l'amélioration des services d'appui administratif au moyen d'une coopération interinstitutions renforcée et sur le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
- 121.** Notant que le Bureau a généralement répondu à toutes les recommandations et les a acceptées pour la plupart, ou a dûment expliqué pourquoi il ne les avait pas acceptées, l'intervenante s'enquiert des raisons pour lesquelles la recommandation 6 sur les politiques en matière de voyages en avion n'a pas été acceptée, étant donné qu'il semble plus économique de disposer d'un système centralisé de réservation en ligne. Elle demande des informations sur la méthode d'analyse coûts-avantages qui a été utilisée. En ce qui concerne les recommandations 4 et 5 sur la suite donnée aux rapports du CCI, l'intervenante voudrait savoir si le Bureau fournit régulièrement au CCI des informations actualisées sur l'état

d'avancement de la mise en œuvre des recommandations acceptées. Elle voudrait également comprendre pourquoi la recommandation 6 sur la gestion des savoirs et connaissances n'a pas été acceptée. Enfin, elle encourage l'OIT à évaluer la pertinence des thèmes envisagés pour les futurs examens du CCI en fonction de ses priorités.

- 122.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)), répondant à la représentante du groupe des PIEM, confirme que le BIT répond à toutes les recommandations du CCI, dont la plupart ont été acceptées, sont en cours d'examen ou sont déjà mises en œuvre. Les rapports du CCI sont soumis au Conseil d'administration, assortis de commentaires du CCS. La version électronique du document du Bureau contient des liens vers ces commentaires dans les notes de bas de page. Les rapports pour lesquels les commentaires du CCS n'ont pas été reçus dans le délai fixé ne sont pas inclus dans le document à l'examen et le seront dans la prochaine mise à jour.
- 123.** En réponse au commentaire de la porte-parole des travailleurs sur l'appui aux petits Etats insulaires en développement, l'intervenant rappelle la participation du Bureau aux processus liés aux Orientations de Samoa et les efforts que le Bureau déploie pour soutenir activement ces Etats Membres, notamment dans l'élaboration de programmes par pays de promotion du travail décent et de plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement. S'agissant de la sûreté et de la sécurité dans le système des Nations Unies, le Bureau a accepté la recommandation 2 sur la sécurité routière et a nommé un point focal pour cette question. Le Bureau se félicite de l'examen par le CCI des évaluations conduites par les donateurs. En raison de l'importance des recommandations qui découlent de ces évaluations, le Bureau a rendu publics la majorité de ces rapports.
- 124.** Répondant à la question de la représentante du groupe des PIEM sur les outils de réservation en ligne pour les voyages, l'intervenant explique que le Bureau perfectionne son système depuis plusieurs années et continuera de le faire pour s'assurer qu'il est aussi efficace que possible. Il rappelle que le CCI a noté que les tarifs économiques ne sont pas nécessairement liés aux itinéraires les plus courts. La complexité de certains voyages amène souvent à faire un certain nombre de dérogations, ce qui pourrait rendre l'application de la recommandation du CCI contre-productive sur le plan de l'efficacité. En ce qui concerne le suivi de la mise en œuvre des recommandations, le Bureau fournit des mises à jour régulières à l'aide du système de suivi en ligne du CCI et a été félicité par le CCI pour ses bonnes pratiques à cet égard. Le Bureau poursuivra ses efforts pour assurer le respect des exigences en matière de rapports.

Résultat

- 125.** *Le Conseil d'administration prend note des informations figurant dans le rapport (document GB.334/PFA/8) et donne des orientations au Bureau.*

(Document GB.334/PFA/8.)

Neuvième question à l'ordre du jour

Nomination du Commissaire aux comptes (GB.334/PFA/9)

- 126.** *La porte-parole du groupe des travailleurs appuie le projet de décision et dit qu'il convient de renouveler le mandat du président de la Commission de vérification des comptes de la*

République des Philippines en qualité de Commissaire aux comptes afin que l'OIT puisse tirer parti de l'expérience qu'il a acquise pendant son premier mandat.

127. *Le porte-parole du groupe des employeurs* appuie également le projet de décision, mais demande pourquoi le nom du Commissaire aux comptes n'est pas mentionné dans le document.
128. *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement de l'Azerbaïdjan remercie le Commissaire aux comptes de son travail et se dit favorable au projet de décision.
129. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) explique que c'est le président de la Commission de vérification des comptes en fonction qui est nommé en qualité de Commissaire aux comptes; la personne qui occupe cette fonction peut changer en cours de mandat, comme cela s'est déjà produit par le passé. L'actuel président est M. Michael G. Aguinaldo.

Décision

130. *Le Conseil d'administration décide de renouveler le mandat du Président de la Commission de vérification des comptes de la République des Philippines en qualité de Commissaire aux comptes pour une période de quatre ans débutant le 1^{er} avril 2020 et couvrant les 77^e et 78^e exercices financiers.*

(Document GB.334/PFA/9, paragraphe 6.)

Segment des questions de personnel

Dixième question à l'ordre du jour

Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel

131. La déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel est reproduite dans l'annexe.

Onzième question à l'ordre du jour

Amendements au Statut du personnel

132. Aucun document n'a été soumis au titre de cette question de l'ordre du jour.

Douzième question à l'ordre du jour

Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

Propositions d'amendement au Statut du Tribunal administratif de l'OIT

(GB.334/PFA/12/1)

133. *Le président* informe le Conseil d'administration que, il y a quelques jours de cela, le Bureau a reçu une communication émanant de huit organisations, suivie de cinq lettres séparées d'autres organisations, ayant reconnu la compétence du Tribunal, qui font toutes part de leur opposition aux propositions d'amendement au Statut du Tribunal.
134. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis dit que son groupe appuie les propositions d'amendement au Statut du Tribunal relatives au retrait unilatéral par une organisation de la déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal. Il souhaite toutefois savoir si de telles procédures existent pour le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et le Tribunal d'appel des Nations Unies, si elles ont été prises en compte lors de l'élaboration des amendements et si des questions se sont déjà posées concernant la reconnaissance de la compétence de ces tribunaux. Le Directeur général devrait réaliser une analyse comparative approfondie se fondant sur la vision globale à l'échelle des Nations Unies qu'offrent ces deux tribunaux, en vue de comprendre pourquoi des organisations internationales cessent de reconnaître la compétence du Tribunal administratif de l'OIT et d'identifier des pistes pour remédier à cette situation. Le groupe des PIEM salue les efforts déjà déployés en vue de combler le retard accumulé dans le traitement des requêtes émanant de l'Organisation européenne des brevets, qui a eu une incidence sur l'efficacité du Tribunal.
135. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* explique que, en application des accords de siège et compte tenu des obligations découlant de la Convention européenne des droits de l'homme qui incombent à la Suisse, les organisations internationales doivent prévoir des modes de règlement des différends qui garantissent le droit à un procès équitable. Les organisations peuvent choisir de relever soit des tribunaux des Nations Unies, soit du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (OIT), soit d'un tribunal équivalent, du moment que leur personnel a accès à un mode de règlement des différends. L'OIT, en tant que forum historique sur les questions de travail, se doit d'assurer la pérennité de son Tribunal administratif pour conserver son influence au sein du système des Nations Unies. L'oratrice soutient donc la proposition du groupe des PIEM d'analyser de façon approfondie les raisons pour lesquelles les organisations internationales cessent de reconnaître la compétence du Tribunal administratif de l'OIT et d'envisager des solutions possibles. L'OIT a pour mission essentielle de garantir le respect des droits de toutes les parties à un conflit du travail. Elle assume donc à cet égard une responsabilité plus grande que les autres organisations.

Décision

136. *Le Conseil d'administration décide de reporter l'examen de cette question à sa 335^e session (mars 2019).*

(Document GB.334/PFA/12/1.)

Retrait de la déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Centre technique de coopération agricole et rurale (GB.334/PFA/12/2(Rev.))

137. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit ne pouvoir s'empêcher de penser que la décision du Centre technique de coopération agricole et rurale (CTA), en mars 2018, de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal administratif de l'OIT est liée à son insatisfaction à l'égard des jugements qu'a récemment rendus le Tribunal en sa défaveur. Bien que cette décision soit regrettable, le groupe des travailleurs appuie le projet de décision. L'oratrice veut croire que les amendements au Statut du Tribunal empêcheront ce genre de situations de se reproduire.
138. *Le porte-parole du groupe des employeurs* note que le CTA ne relèvera plus de la compétence du Tribunal. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision et se dit convaincu que le Bureau assurera le suivi avec le CTA des frais restant dus.

Décision

139. *Le Conseil d'administration:*

- a) *prend note de l'intention du Centre technique de coopération agricole et rurale (CTA) de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal administratif de l'OIT;*
- b) *confirme que le CTA ne relèvera plus de la compétence du Tribunal à compter de la date de la présente décision, exception faite de la requête actuellement en instance devant le Tribunal;*
- c) *prie le Directeur général d'assurer le suivi avec le CTA pour ce qui est du paiement des frais restant dus.*

(Document GB.334/PFA/12/2(Rev.), paragraphe 6.)

Statut des juges du Tribunal administratif de l'OIT (GB.334/PFA/12/3(Rev.))

140. *Le porte-parole du groupe des employeurs* fait savoir que son groupe souscrit à la recommandation du bureau du Conseil d'administration et appuie en conséquence le projet de décision.
141. *La porte-parole du groupe des travailleurs* convient que, compte tenu de leur indépendance et de leur intégrité, les juges du Tribunal administratif de l'OIT devraient se voir accorder le même statut que ceux de leurs pairs du système de justice des Nations Unies. Elle appuie en conséquence le projet de décision et le projet de résolution qui sera présenté à la Conférence internationale du Travail.
142. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement des États-Unis demande si une résolution de la Conférence permet à elle seule de modifier le statut des juges du Tribunal administratif de l'OIT. Le

groupe des PIEM est d'avis que l'annexe I de la Convention des Nations Unies sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées devra aussi être amendée. L'orateur indique qu'en conséquence il fera connaître sa position sur le projet de décision lorsqu'il aura obtenu une réponse à sa question.

143. *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique)* explique que la Convention de 1947 sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées accorde des privilèges et immunités à trois catégories de personnes: les représentants des Etats membres, les fonctionnaires et les experts. Selon une pratique établie de longue date, les juges du Tribunal administratif de l'OIT étaient jusqu'à présent considérés comme des «experts en mission» et bénéficiaient des privilèges et immunités énumérés au paragraphe 3 de l'annexe I de la convention. Le bureau du Conseil d'administration recommande que les juges soient dorénavant considérés comme des «fonctionnaires au service de l'Organisation non fonctionnaires du Bureau» afin d'aligner leur statut sur celui des juges du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies. En vertu de la section 18 de la convention, chaque institution spécialisée doit déterminer les catégories de fonctionnaires auxquelles s'appliquent les privilèges et immunités correspondants et en donner communication aux gouvernements de tous les Etats parties à la convention ainsi qu'au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies. Revenant à la question posée par le représentant du gouvernement des Etats-Unis, le Conseiller juridique indique que la résolution de la Conférence créera une nouvelle catégorie de fonctionnaires, à savoir les «fonctionnaires au service de l'Organisation non fonctionnaires du Bureau», à laquelle les privilèges énumérés dans la section 19 de la convention seront applicables. L'OIT n'a encore jamais utilisé cette catégorie, mais l'ONU dispose depuis de nombreuses années d'une catégorie désignant les personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire du secrétariat. La création de cette nouvelle catégorie au moyen d'une résolution de la Conférence est la manière la plus transparente et la plus judicieuse d'un point de vue juridique d'aligner le statut des juges du Tribunal administratif de l'OIT sur celui des juges du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies. Enfin, l'orateur rappelle que les juges seront considérés comme des «fonctionnaires au service de l'Organisation non fonctionnaires du Bureau» aux fins de la Convention de 1947, ce qui veut dire que la modification de leur statut s'imposera aux Etats parties à cette convention.
144. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Etats Unis confirme que ces explications répondent à sa question.
145. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Ouganda fait observer que la proposition de modification du statut des juges est fondée sur les évolutions qui ont eu lieu au sein des Nations Unies, et convient que cette proposition sert les intérêts de l'OIT et lui permettra notamment d'améliorer ses services. En conséquence, le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.

Décision

146. *Le Conseil d'administration recommande à la Conférence internationale du Travail d'adopter la résolution ci-dessous accordant aux juges du Tribunal administratif de l'OIT le statut de «fonctionnaire au service de l'Organisation non fonctionnaire du Bureau», et recommande que ce statut soit également inscrit dans le Statut du Tribunal administratif de l'OIT.*

**Résolution concernant le statut des juges
du Tribunal administratif de l'Organisation
internationale du Travail**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 108e session, juin 2019,

Considérant qu'il est souhaitable d'étendre les privilèges et immunités énoncés dans la section 19 de l'article VI de la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées aux juges du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail,

Notant que, par sa résolution A/RES/70/112, l'Assemblée générale des Nations Unies a harmonisé les privilèges et immunités des juges du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies afin que les juges de ces deux tribunaux soient considérés comme des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire du Secrétariat,

Considérant qu'il convient d'aligner le statut des juges du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail sur celui des juges du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies,

Décide que les juges du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail seront considérés comme des fonctionnaires au service de l'Organisation non fonctionnaires du Bureau et qu'ils bénéficieront en conséquence des privilèges et immunités mentionnés dans la section 19 de l'article VI de la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées;

Décide de modifier le Statut du Tribunal administratif en insérant une seconde phrase au paragraphe 1 de l'article III dudit statut comme suit:

«Les juges sont des fonctionnaires au service de l'Organisation internationale du Travail non fonctionnaires du Bureau international du Travail, au sens de la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées.»

(Document GB.334/PFA/12/3(Rev.), paragraphe 5.)

Treizième question à l'ordre du jour

Autres questions de personnel

Point sur les questions relatives à l'examen du système des ajustements par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et à l'application de l'indice révisé d'ajustement de poste pour Genève ([GB.334/PFA/13\(Rev.\)](#))

147. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) explique que le document révisé a été élaboré à la lumière des discussions tenues il y a peu entre cinq représentants de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), cinq représentants du Comité de haut niveau des Nations Unies sur la gestion (HLCM) et des représentants des trois fédérations de fonctionnaires, qui forment ensemble le groupe de contact chargé d'examiner le processus consultatif et les modalités de travail de la CFPI. L'orateur précise qu'en sa qualité de Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme il est l'un des cinq représentants du HLCM. Toutes les parties ont reconnu la nécessité de revoir les processus de la CFPI en s'appuyant sur des décisions prises antérieurement de réformer le système des ajustements de poste. Conformément à la décision adoptée par le Conseil d'administration à sa 332^e session (mars 2018), le Bureau poursuivra activement ses travaux sur cette question en vue de rétablir la confiance à l'égard de la CFPI et des systèmes qu'elle applique.
148. *La porte-parole du groupe des travailleurs* estime que la manière dont l'Organisation internationale du Travail (OIT) entamera son nouveau siècle d'existence dépendra de son personnel, notamment pendant le difficile processus de réforme du système des Nations Unies. Il est important que l'Organisation mette en pratique ce qu'elle préconise, à savoir le tripartisme, un véritable dialogue social et l'importance de la liberté syndicale et de la négociation collective. A cet égard, la présidente du Comité du Syndicat du personnel a apporté une contribution pertinente qui a mis en lumière les préoccupations persistantes du personnel du Bureau international du Travail (BIT).
149. Le groupe des travailleurs note qu'à la suite de l'application du coefficient révisé d'ajustement de poste, qui s'est traduit par une réduction d'environ 5,2 pour cent des traitements à compter de juin 2018, plus d'un millier de recours ont été présentés dans l'ensemble du régime commun des Nations Unies, y compris ceux déposés par quelque 300 fonctionnaires du BIT. Il relève en outre que d'autres fonctionnaires se sont abstenus de présenter une réclamation formelle uniquement parce que le Bureau leur avait donné l'assurance, le 9 mai 2018, que toute décision rendue en la matière par le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail serait appliquée de bonne foi à l'ensemble des collègues se trouvant dans la même situation. Les travailleurs attendent de l'administration qu'elle respecte cet engagement important.
150. Le groupe des travailleurs se dit conscient que toute requête accueillie favorablement par le Tribunal peut générer des coûts considérables, et il approuve donc la décision prise par le Bureau de ne pas redéployer les économies découlant de la mise en œuvre de la décision de la CFPI. Le groupe des travailleurs juge absolument prioritaire la réforme des processus consultatifs et des modalités de travail de la CFPI et considère que cette réforme fait partie du processus global consistant à asseoir plus solidement le système des relations professionnelles dans le contexte plus large de la réforme des Nations Unies.

- 151.** La porte-parole du groupe des travailleurs est heureuse de constater que deux réunions sont programmées pour poursuivre l'examen du processus consultatif et des modalités de travail de la CFPI sur la base des points mis en évidence lors de la réunion qui a eu lieu en octobre 2018 entre des représentants de la CFPI, des organisations et des fédérations de fonctionnaires. Reste à savoir toutefois si ces réunions permettront d'atteindre les résultats escomptés. L'intervenante demande au Bureau de continuer à participer au processus et de jouer un rôle de premier plan, en amont, dans ces discussions en s'appuyant sur les normes et principes de l'OIT relatifs au tripartisme et au dialogue social. Etant donné que la réforme de la CFPI exige également le soutien énergique et l'engagement réel des Etats Membres, le groupe des travailleurs tient à connaître les mesures que les gouvernements envisagent de prendre. L'intervenante compte sur l'appui du groupe des employeurs pour promouvoir une réforme qui soit compatible avec la liberté syndicale, le droit d'organisation et le droit de négociation collective.
- 152.** En ce qui concerne l'examen de la méthode de calcul des ajustements de poste auquel procède actuellement l'OIT, l'oratrice dit espérer que l'engagement de la direction et le travail technique fourni par un statisticien principal auront une influence positive sur le contenu du rapport qui sera soumis au Comité consultatif pour les questions d'ajustement au printemps 2019. Afin de réitérer l'engagement exprimé par le Conseil d'administration en mars 2018, elle propose de modifier le projet de décision en ajoutant, à la fin de l'alinéa *b*), le membre de phrase «en veillant à ce que le processus de réforme garantisse la participation pleine et entière des fédérations de fonctionnaires des Nations Unies et respecte les principes fondamentaux du dialogue social». En outre, étant donné qu'il est essentiel que cette question reste d'actualité au sein du Conseil d'administration, elle propose d'ajouter un troisième alinéa au projet de décision, libellé comme suit: «demande au Bureau de lui faire rapport, à sa 335^e session (mars 2019), sur les faits nouveaux liés à l'examen par la CFPI de son processus consultatif et de ses modalités de travail ainsi qu'à l'examen complet de la méthode de calcul des ajustements de poste».
- 153.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que son groupe demeure profondément préoccupé par la décision prise par le Conseil d'administration à sa session de mars 2018, par la détresse et l'émoi qu'elle a causés au sein du personnel ainsi que par les réclamations formelles qui ont été déposées en conséquence. En outre, il ne lui semble guère qu'on ait beaucoup progressé depuis mars 2018, et le document révisé ne lui donne pas pleinement l'assurance que l'examen conduira à une véritable réforme, c'est-à-dire à une modification du processus de la CFPI.
- 154.** Le groupe des employeurs demande un complément d'information sur la question de savoir si la CFPI a accepté qu'un statisticien principal soit nommé pour participer aux travaux d'une équipe spéciale chargée d'examiner le cadre conceptuel de l'indice d'ajustement de poste et si les recommandations de cette équipe seraient contraignantes ou, à tout le moins, investies d'une autorité suffisante pour produire l'effet recherché. Le complément d'information demandé devrait également porter sur la composition de l'équipe spéciale et sur son mandat précis.
- 155.** Le groupe des employeurs souhaiterait avoir des éclaircissements sur l'examen en cours lié à la décision prise par le Conseil d'administration en mars 2018. Plus précisément, il se demande si cet examen jettera les bases d'un processus permettant de réformer le mode de fonctionnement de la CFPI et, le cas échéant, à quel moment la CFPI mettra en application la nouvelle méthode.
- 156.** Compte tenu du grand nombre de recours déposés ou attendus, le Conseil d'administration doit faire preuve de prudence financière. Une estimation approximative de la charge financière résultant des plaintes déposées serait appréciable.

157. De l'avis général au sein du groupe des employeurs, le document révisé n'est pas suffisamment précis ni détaillé pour exposer la réforme du système des ajustements de poste et des autres méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi, la réforme des modalités de travail de la CFPI et la réforme à terme de la CFPI elle-même. Le groupe des employeurs n'est pas disposé à appuyer une tendance à la hausse induite par un éventuel résultat positif du processus d'examen, pas plus qu'il ne souhaite voir celui-ci aboutir à un nivèlement par le bas pour le personnel. Le Bureau devrait accélérer le processus et continuer d'exercer les pressions nécessaires pour garantir l'obtention d'un résultat équitable. L'objectif final devrait être d'améliorer le moral du personnel et de montrer que le Conseil d'administration est à même de préserver une institution qui protège ses valeurs, ses principes et son personnel.
158. Le groupe des employeurs exhorte les travailleurs et les gouvernements à faire front avec lui, rappelant que l'OIT est la seule institution des Nations Unies dotée d'une structure de gouvernance tripartite. Tous les mandats doivent fournir un effort collectif pour tenir les promesses qui ont été faites au personnel, et le régime commun des Nations Unies doit respecter les délibérations et les décisions du Conseil d'administration.
159. En ce qui concerne le projet de décision, le groupe des employeurs constate avec préoccupation que le mot «réforme» a été remplacé par «examen», dont le sens est moins contraignant. Il propose de modifier l'alinéa *b*) comme suit: «donne pour instruction au Directeur général de continuer à participer activement aux travaux de la CFPI dans le but de réformer la méthode de calcul des ajustements de poste et d'autres méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi, ainsi qu'à l'examen du processus consultatif et des modalités de travail de la CFPI et à l'examen complet de la méthode de calcul des ajustements de poste». Toutefois, dans un esprit de consensus, les employeurs pourraient accepter de conserver le verbe «demande» au lieu de «donne pour instruction», pour autant que cette formulation s'entende au sens de l'article 8 de la Constitution de l'OIT.
160. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), du groupe des Etats de l'Europe orientale, du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) et du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement de l'Azerbaïdjan indique que la CFPI tire son mandat de l'Assemblée générale des Nations Unies et que ses décisions s'appliquent à l'ensemble du système des Nations Unies. Bien que la modification des méthodes de travail de la commission relève de la compétence de l'Assemblée générale des Nations Unies, l'orateur souhaite encourager le dialogue continu ainsi que la collaboration constructive et les consultations entre la CFPI et toutes les institutions des Nations Unies et les organisations de fonctionnaires dans les limites de leurs mandats respectifs. Par conséquent, le GASPAC propose de modifier l'alinéa *b*) du projet de décision comme suit: «prend note des plans du Directeur général visant à continuer à participer de manière constructive à l'examen du processus consultatif et des modalités de travail de la CFPI et à l'examen de la méthode de calcul des ajustements de poste».
161. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini rappelle que son groupe a soutenu avec réticence la décision du Conseil d'administration en mars 2018, étant donné que la méthode d'enquête sur le coût de la vie continuait de poser des problèmes. Le Conseil d'administration aurait pu faire beaucoup plus pour atténuer les risques et les incidences financières considérables associés à la décision qu'il avait prise, et le groupe de l'Afrique souhaiterait avoir une estimation chiffrée des incidences financières des actions juridiques qui ont été engagées à ce jour. Il apprécierait également des indications de la part du Bureau quant à la disponibilité des fonds dont l'OIT a besoin pour s'acquitter de ses responsabilités en matière de recours et de réparation.

162. Le groupe de l'Afrique appuie l'adoption du projet de décision figurant au paragraphe 10, mais souhaite y ajouter un alinéa c) à l'effet de demander au Bureau de présenter un rapport de situation sur la question au Conseil d'administration, à sa 335^e session.
163. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni fait observer que la décision prise par le Conseil d'administration à sa 332^e session n'a pas été correctement citée dans le document révisé, dans lequel on a omis de mentionner les consultations concernant les résultats de l'enquête de 2016 menée par la CFPI sur le coût de la vie à Genève. Elle souligne en outre que la CFPI tire son mandat de l'Assemblée générale des Nations Unies et que, par conséquent, le Conseil d'administration n'est pas habilité à demander au Bureau d'examiner ou de réformer les méthodes de travail de cette commission, une telle instruction pouvant être interprétée comme une ingérence dans le fonctionnement du système des Nations Unies. Toutefois, l'oratrice accueille avec satisfaction et encourage le dialogue continu ainsi que la collaboration constructive et les consultations entre la CFPI et toutes les institutions des Nations Unies et les organisations de fonctionnaires dans les limites de leurs mandats respectifs.
164. Le groupe des PIEM souscrit aux amendements proposés par le porte-parole du groupe gouvernemental au nom du GASPAC, du groupe des Etats de l'Europe orientale, du GRULAC et du groupe des PIEM.
165. Pour conclure, l'oratrice tient à dire sa préoccupation devant le nombre croissant de questions opérationnelles dont est saisi le Conseil d'administration; il s'agit là de décisions de gestion qui devraient être prises par le Bureau.
166. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* accueille avec satisfaction les mesures visant à accroître la précision, la prévisibilité et la stabilité du système des ajustements de poste dans l'ensemble du système des Nations Unies et se félicite du fait qu'elles soient élaborées et appliquées par la CFPI en étroite coopération avec le personnel, les organisations et les fédérations de fonctionnaires des Nations Unies. L'orateur souligne que ces mesures s'appliqueront à l'avenir et qu'il n'est pas possible de modifier les décisions déjà adoptées en la matière.
167. Compte tenu du nombre de réclamations déposées par le personnel du BIT et d'autres organisations des Nations Unies pour contester la légalité des décisions qui ont été prises d'appliquer les coefficients d'ajustement de poste revus à la baisse, certains secrétariats d'organisations des Nations Unies à Genève continuent d'appliquer l'ajustement de poste révisé tout en dispensant les membres de leur personnel d'obtenir une décision sur cette question au terme d'une procédure administrative d'examen interne. L'orateur demande si le Bureau a pris des mesures similaires.
168. L'orateur demande au Bureau de fournir des informations sur les économies résultant de l'application de la décision de la CFPI, en particulier sur leur montant et sur les dispositions du Règlement financier et des Règles de gestion financière régissant l'utilisation de ces fonds. Ce complément d'information devrait aussi porter sur la question de savoir dans quelle mesure tout excédent de recettes pourrait être utilisé pour réduire le montant des contributions des Etats Membres.
169. *Le représentant du Directeur général (DDG/MR)* admet que la décision prise par le Conseil d'administration, à sa 332^e session, n'a pas été correctement citée, mais estime que cela n'a pas eu de conséquences significatives sur la teneur du document. Il fait observer que la décision adoptée ne portait pas sur la réforme de la CFPI elle-même, mais sur la réforme de la méthode de calcul des ajustements de poste et des autres méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi.

170. A la suite de la décision du Conseil d'administration, des consultations sur la réforme ont eu lieu en deux phases avec l'appui et l'accord de la CFPI: premièrement, en juillet 2018, à la 87^e session de la commission, lorsque celle-ci a décidé que ses modalités de travail relevaient de sa compétence et qu'il n'y avait pas lieu, sur cette question, d'en référer à l'Assemblée générale des Nations Unies; deuxièmement, en octobre 2018, lorsque s'est réuni le groupe de contact précédemment évoqué.
171. L'équipe spéciale chargée d'examiner la méthode de calcul des ajustements de poste se compose de représentants du Comité consultatif pour les questions d'ajustement ainsi que de représentants des administrations, dont un statisticien principal du BIT, et des fédérations de fonctionnaires. Un deuxième groupe de travail se penchera sur les procédures du Comité consultatif. L'équipe spéciale et le groupe de travail relèveront tous deux du Comité consultatif, qui relèvera, quant à lui, de la CFPI, laquelle a compétence pour prendre des décisions sur certaines questions mais doit en renvoyer d'autres à l'Assemblée générale des Nations Unies. Les aspects opérationnels et les méthodes de travail à l'examen sont donc du ressort de la commission, et, à court terme, l'attention restera centrée sur ces questions.
172. Il est impossible de déterminer la charge financière que représenteraient pour l'OIT les réclamations déposées par le personnel, aucune n'ayant encore fait l'objet d'une requête devant le Tribunal. Le coût administratif s'élèverait environ à 20 000 francs suisses par requête pour le Bureau, qui s'attend toutefois à ce que ces requêtes soient jointes, auquel cas chaque groupe de requêtes serait considéré comme une requête unique. Il est tout aussi difficile de prévoir ce que le Tribunal pourrait accorder, le cas échéant, à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
173. S'agissant des dispositions prises par certains secrétariats d'organisations des Nations Unies à Genève, qui continuent d'appliquer l'ajustement de poste révisé tout en dispensant les membres de leur personnel d'obtenir une décision sur cette question au terme d'une procédure administrative d'examen interne, le Bureau a effectivement pris des mesures similaires. Le processus mis en place comporte deux étapes: la première, au cours de laquelle les fonctionnaires qui le souhaitent ont pu déposer une réclamation auprès du Directeur général, est maintenant achevée; la seconde, à savoir la présentation de requêtes devant le Tribunal, devrait commencer.
174. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) indique que les économies directes potentielles découlant de l'application de la méthode de calcul des ajustements de poste pourraient atteindre un montant de 7 à 8 millions de dollars E.-U. durant la période biennale en cours, en fonction du nombre définitif et du grade des fonctionnaires en poste à Genève pendant les mois où le taux réduit de l'ajustement de poste sera appliqué. Les articles du Règlement financier qui régissent l'utilisation du budget et des économies sont l'article 3, relatif à l'établissement et à la répartition des prévisions de dépenses, l'article 13, en vertu duquel le Directeur général est autorisé à effectuer des dépenses aux fins prévues par le budget, dans les limites et jusqu'à concurrence des crédits ouverts, et l'article 18, qui porte sur le traitement des excédents. Compte tenu du risque que le Tribunal fasse droit aux requêtes, le Directeur général n'a pas alloué de fonds supplémentaires aux unités administratives au titre des économies escomptées. Pour ce qui est du traitement de tout excédent, les éventuelles économies réalisées seraient comptabilisées aux fins du calcul de l'excédent à la clôture de l'exercice financier en cours. Le montant ainsi obtenu, après ajustement pour tenir compte des écarts par rapport aux contributions reçues des Etats Membres, déterminerait l'excédent final à porter en diminution des contributions à venir des Etats Membres.
175. *La porte-parole du groupe des travailleurs* est heureuse de constater que la recherche d'un consensus avec le groupe des employeurs progresse, mais souhaite remplacer le verbe «donne pour instruction» figurant dans le libellé de l'amendement par «demande instamment» ou par le verbe initialement proposé, à savoir «demande». Si l'amendement est

modifié en ce sens, le groupe des travailleurs accepterait l'amendement à l'alinéa *b)*, étant entendu que le groupe des employeurs accepterait les modifications apportées par son groupe aux alinéas *b)* et *c)*. L'intervenante souligne qu'il importe de mentionner expressément que le processus de réforme devrait garantir la participation pleine et entière de toutes les parties prenantes et que les progrès accomplis devront faire l'objet d'un rapport. La formulation initiale de l'alinéa *b)* proposée par le Bureau devrait être utilisée.

- 176.** L'oratrice dit ne pas être d'accord avec la suppression du mot «complet» dans l'amendement proposé par le GASPAC, le groupe des Etats de l'Europe orientale, le GRULAC et le groupe des PIEM, car la CFPI a elle-même employé ce terme dans ses débats. En outre, l'expression «de manière constructive» est ambiguë alors même que la clarté et l'engagement devraient être de mise. Jugeant décevant le ton allusif de l'amendement, l'oratrice n'appuie pas le libellé proposé.
- 177.** L'oratrice se félicite de ce que le groupe de l'Afrique ait accepté l'amendement proposé par le groupe des travailleurs à l'alinéa *c)* et lui demande de souscrire aux amendements proposés par les groupes des travailleurs et des employeurs une fois que ceux-ci auront été harmonisés.
- 178.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* accepte les modifications aux alinéas *b)* et *c)* proposées par le groupe des travailleurs, mais souhaite ajouter à l'alinéa *b)* le membre de phrase suivant: «dans le but de réformer la méthode de calcul des ajustements de poste et d'autres méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi».
- 179.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni dit que les PIEM s'opposent à l'ajout d'un alinéa *c)*, car ils sont préoccupés de voir le Conseil d'administration saisi par un nombre croissant de questions opérationnelles, qui devraient faire l'objet de décisions de gestion de la part du Bureau.
- 180.** *Le représentant du Directeur général (DDG/MR)* précise que le projet de décision propose la poursuite de la participation active à des travaux définis par la CFPI elle-même, de sorte que le Bureau ne s'immiscera pas dans des activités relevant des attributions et de la compétence de l'Assemblée générale des Nations Unies.
- 181.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini déclare que son groupe appuie l'alinéa *b)*, tel que modifié par le groupe des travailleurs.
- 182.** *Un représentant du gouvernement du Panama* voit dans la question à l'examen une occasion pour l'OIT de démontrer l'importance que revêt le tripartisme pour le système des Nations Unies, étant donné que, souvent, les travailleurs ne peuvent pas se faire entendre au sein d'autres organisations et compte tenu du rôle que joue l'OIT dans la défense des travailleurs, en particulier de ceux qui travaillent au sein du système des Nations Unies. L'orateur ne s'oppose donc pas au projet de décision modifié, même s'il craint que cette formulation ne revienne à faire pression sur le Directeur général pour qu'il persuade les autres organisations des avantages du tripartisme.
- 183.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni fait observer que les amendements proposés par son groupe n'ont pas été intégrés dans la version du projet de décision affichée dans la salle. En outre, les termes «processus de réforme» figurant dans la dernière phrase de l'alinéa *b)* modifié devraient être remplacés par «processus d'examen», dans un souci de cohérence avec le libellé du document GB.334/PFA/13(Rev.).
- 184.** *S'exprimant au nom du GASPAC, du groupe des Etats de l'Europe orientale, du GRULAC et du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement de l'Azerbaïdjan est d'avis qu'il faudrait mettre de côté les questions conceptuelles afin de recentrer la discussion sur le texte

du projet de décision. Les amendements qu'il a proposés précédemment devraient être ajoutés à la version du projet de décision affichée.

185. *Le Président* indique que ces propositions ont déjà été affichées. Il y a lieu de trouver une formulation qui tienne compte non seulement des propositions des groupes des employeurs et des travailleurs, mais aussi des points de vue du groupe gouvernemental.
186. *Le porte-parole du groupe des employeurs* dit que son groupe et le groupe des travailleurs se sont mis d'accord sur une formulation, qui recueille l'adhésion du groupe de l'Afrique. Par conséquent, ils n'accepteront aucune initiative visant à intégrer d'autres versions et ils ont précédemment rejeté les modifications proposées par les autres groupes.
187. *Le Président* insiste sur le fait que tous les membres du Conseil d'administration devraient contribuer aux décisions de cet organe.
188. *Un représentant du gouvernement de l'Australie* dit que, si l'on veut respecter le tripartisme au sein de l'OIT, il faudrait rechercher un consensus entre tous les groupes.
189. *La porte-parole du groupe des travailleurs, avec le plein soutien du porte-parole du groupe des employeurs*, fait observer que, à la suite du débat animé sur la question à la session de mars 2018 du Conseil d'administration, il est important de trouver une solution qui n'altère pas davantage les relations entre les groupes. Le groupe des travailleurs et le groupe des employeurs ont donc rédigé une proposition qui répond à leurs préoccupations et, dans le cas où aucun accord ne pourrait être trouvé entre les groupes, une décision devrait être prise à la majorité.
190. La porte-parole du groupe des travailleurs passe ensuite au projet de décision modifié, rédigé conjointement par les deux groupes. Elle précise qu'aucune modification n'est proposée à l'alinéa *a*), mais qu'en revanche l'alinéa *b*) devrait être libellé comme suit: «prie instamment le Directeur général de continuer à participer activement aux travaux de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) dans le but de réformer la méthode de calcul des ajustements de poste et d'autres méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi, ainsi qu'à l'examen complet du processus consultatif et des modalités de travail de la CFPI, en veillant à ce que le processus de réforme garantisse la participation pleine et entière des fédérations de fonctionnaires des Nations Unies et respecte les principes fondamentaux du dialogue social». Le mot «réforme» a été utilisé dans la décision de mars 2018 et devrait être maintenu, de même que le mot «approfondie». Par souci de cohérence, ces deux termes devraient donc être repris à l'alinéa *c*), qui serait libellé comme suit: «demande au Bureau de lui faire rapport, à sa 335^e session (mars 2019), sur les faits nouveaux liés à l'examen par la CFPI de son processus consultatif et de ses modalités de travail ainsi qu'à la réforme approfondie de la méthode de calcul des ajustements de poste».
191. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni fait remarquer que les PIEM ont exprimé le souhait de reporter la discussion à une date ultérieure afin de laisser le temps aux trois groupes de rechercher un consensus.
192. *S'exprimant au nom du GASPAC, du groupe des Etats de l'Europe orientale, du GRULAC et du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement de l'Azerbaïdjan dit que, tant qu'ils ne sont pas formellement acceptés ou rejetés, tous les amendements sont de simples propositions. Par conséquent, ils devraient tous être affichés dans la salle, et il conviendrait de s'efforcer de les intégrer dans la version à l'examen.
193. *Le porte-parole du groupe des employeurs* fait part du désaccord de son groupe quant à cet argument. Bon nombre des propositions présentées semblent constituer un recul et modifieraient en profondeur le texte approuvé par les groupes des employeurs et des travailleurs et par le groupe de l'Afrique. La décision devrait être rédigée dans un anglais correct, être constructive et énoncer des résultats précis.

194. *Un représentant du gouvernement du Brésil* se prononce en faveur de la proposition visant à reporter la discussion. Le représentant du gouvernement de l'Azerbaïdjan a suivi la procédure lorsqu'il a proposé des amendements au nom de son groupe et de trois autres groupes régionaux, amendements qui devraient être pris en considération dans la version du projet de décision affichée dans la salle, si l'on veut parvenir à un consensus.
195. *La porte-parole du groupe des travailleurs* rappelle que les amendements proposés par ces groupes régionaux ont déjà été reflétés dans la version affichée dans la salle, mais n'ont pas recueilli le soutien du groupe des employeurs ou du groupe des travailleurs. Il a ensuite été décidé de rechercher un accord suffisamment large qui permette d'aboutir à une décision, et une formulation appropriée a été trouvée. S'ils sont d'accord avec cette version quant au fond, les gouvernements peuvent proposer des changements mineurs, mais ils ne devraient pas présenter des amendements qui ont déjà été rejetés ou qui ont pour effet d'apporter des modifications de fond au projet. Bien qu'une décision unanime ne lui semble guère probable, l'oratrice estime que le débat devrait être reporté afin de rechercher un accord qui soit le plus large possible.
196. *Le Président* explique que les projets de décision initialement proposés par ces groupes régionaux ont certes connu des variations importantes en termes de contenu, d'orientation et de portée, mais que les consultations qui se sont déroulées au cours de la journée ont permis de les harmoniser dans une large mesure. Toutefois, les préoccupations de certaines parties n'ont pas été dûment prises en compte, et il lui incombe en tant que Président d'éviter que le Conseil d'administration n'adopte des décisions qui excluent une proportion importante de ses membres. Le Président se prononce donc en faveur du report de la discussion afin de permettre à ces groupes de trouver des solutions à leurs éventuelles préoccupations, sur la base du texte proposé par les groupes des employeurs et des travailleurs et par le groupe de l'Afrique. Des avancées certaines ont été obtenues dans la recherche d'un accord entre les groupes, et il convient de fournir un effort supplémentaire pour élaborer un texte final qui donne satisfaction à toutes les parties.
197. *Le Président* rouvre le débat après une suspension et annonce que les consultations entre les trois groupes ont abouti à un projet de décision révisé.
198. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Canada relève la nécessité de préserver l'intégrité et l'indépendance de la CFPI, mais souligne que la commission doit communiquer efficacement et consulter tous les organismes des Nations Unies et les organisations de fonctionnaires dans le cadre de leurs mandats respectifs. Elle réitère la préoccupation des PIEM face au nombre croissant de questions opérationnelles sur lesquelles le Conseil d'administration est appelé à se prononcer, alors que ces questions devraient être traitées par le Bureau. Le groupe des PIEM souscrit au projet de décision révisé.
199. *Le porte-parole du groupe des employeurs et la porte-parole du groupe des travailleurs* font savoir que, à l'issue de négociations difficiles, leurs groupes respectifs appuient le projet de décision révisé.
200. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* dit que son pays est disposé à approuver le projet de décision initial, mais qu'en revanche il ne peut souscrire à la version révisée. Seule l'Assemblée générale des Nations Unies est habilitée à modifier la méthode de calcul des ajustements de poste; le Conseil d'administration peut simplement avoir une influence sur les éléments qui entrent en ligne de compte dans ses calculs. La CFPI a proposé de fournir des données statistiques afin d'assurer une plus grande clarté dans le processus d'établissement de l'indice d'ajustement de poste. Le projet de décision révisé semble préconiser une enquête générale sur les conditions d'emploi et des réformes du système d'établissement de l'indice d'ajustement de poste. Toutefois, il n'y a pas lieu de faire référence à la méthode de calcul, et la décision devrait partir du principe que les méthodes

de la CFPI sont rationnelles. Si d'autres membres sont d'accord, l'orateur peut proposer un amendement en ce sens.

201. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Eswatini confirme que son groupe a participé aux consultations et qu'il appuie le projet de décision révisé.

202. *Le Président* constate qu'il y a une majorité en faveur du projet de décision révisé.

Décision

203. *Le Conseil d'administration:*

- a) prend note des informations contenues dans le document GB.334/PFA/13(Rev.);*
- b) demande au Directeur général de continuer à participer activement aux travaux de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) dans le but de réformer la méthode de calcul des ajustements de poste et d'autres méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi, ainsi qu'à l'examen complet du processus consultatif et des modalités de travail de la CFPI, en garantissant la participation pleine et entière des fédérations de fonctionnaires des Nations Unies et le respect des principes fondamentaux du dialogue social dans ces processus;*
- c) demande au Bureau de lui faire rapport, à sa 335^e session (mars 2019), sur les faits nouveaux liés à l'examen par la CFPI de son processus consultatif et de ses modalités de travail ainsi qu'à la réforme de la méthode de calcul des ajustements de poste.*

(Document GB.334/PFA/13(Rev.), paragraphe 10, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Annexe

Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel à la Section du programme, du budget et de l'administration (334^e session – 30 octobre 2018)

Monsieur le Président,
Monsieur le Directeur général,
Mesdames et Messieurs les délégués,
Cher(e)s collègues,

J'ai l'honneur de m'adresser à vous aujourd'hui en tant que présidente élue du Comité du Syndicat du personnel de l'OIT, lequel représente près de 70 pour cent des membres du personnel au siège et sur le terrain. C'est là, comme à chaque fois, une grande opportunité pour moi de vous faire part des relations professionnelles au sein du Bureau, du moral du personnel et de sa position vis-à-vis des questions inscrites à l'ordre du jour du Conseil d'administration.

La dernière fois que je me suis adressée à vous, en mars 2018, mon allocution, que j'ai relue, était finalement empreinte de beaucoup d'espoir et de confiance de la part du personnel. Celui-ci espérait – et était même convaincu – que l'OIT, fidèle à ses engagements, ses valeurs et principes quasi centenaires, saurait surmonter les obstacles et les défis auxquels elle faisait alors face. Grâce à la structure tripartite unique de l'Organisation, le personnel ne doutait pas qu'elle resterait le fer de lance, le modèle, le dernier rempart face aux attaques incessantes contre la fonction publique internationale au sein du système commun des Nations Unies. Il paraissait évident que, dans le cadre de la titanesque réforme en cours au sein du système des Nations Unies, l'OIT saurait insuffler cette brise si particulière que sont la justice et le dialogue social et que seule notre Organisation était capable de promouvoir depuis des décennies.

En lieu et place de cette brise, rafraîchissante, qui aurait pu être synonyme d'un nouveau souffle, les nuages se sont accumulés jusqu'à ce que l'ouragan déferle. Avec plus de sept mois de recul, le personnel ne comprend toujours pas ces décisions, lesquelles ont eu des répercussions en interne mais aussi en externe. Le Syndicat du personnel de l'OIT laisse bien entendu au Conseil d'administration et aux membres qui le composent le soin de s'occuper des conséquences externes. Il a assez à faire en interne, car les dégâts sont importants. Le conflit, parce que non résolu, a laissé des séquelles. La motivation et le moral des troupes, comme on dit, ne sont pas au plus haut, mais le travail est fait car le personnel ne se départ pas, malgré les épreuves, de son professionnalisme. L'esprit n'est pas non plus vraiment à la célébration. Qu'aurait d'ailleurs à fêter le personnel de l'OIT? La dégradation constante de ses conditions de travail et d'emploi malgré son engagement sans faille et celui de ses prédécesseurs depuis des années? L'atteinte à son statut de fonctionnaire international? Sa précarité grandissante? Un avenir du travail qui ressemble pour lui dangereusement au passé? On ne peut que répéter, à l'envi, qu'une organisation ne peut fonctionner sans son personnel, mais encore faut-il que celui-ci reçoive toute l'attention qu'il mérite, afin que sa motivation et son engagement puissent servir au mieux les objectifs et les activités pour lesquels il a été recruté, et ce dans des circonstances internationales plus difficiles, où le multilatéralisme se fait bien discret.

Ce n'est jamais de gaité de cœur que le personnel se lance dans un conflit, qu'il s'oppose frontalement à sa direction dans des réunions publiques pénibles, et qu'il décide de se mettre en grève. Il le fait pour défendre ses droits les plus élémentaires lorsqu'il estime qu'ils sont bafoués. Le personnel est actuellement dans une phase où la colère a fait place à un attentisme relativement neutre et provisoire. Je mets au défi quiconque dans cette

assemblée voudrait blâmer mes collègues de la catégorie des services organiques au siège pour leur manque d'enthousiasme, quand ces derniers viennent de perdre un dixième de leur salaire sur la base de calculs, rappelons-le pour la énième fois, biaisés. Je mets au défi quiconque dans cette assemblée voudrait blâmer pour les mêmes raisons mes collègues de Bangkok, de New Delhi ou de Santiago de se voir attribuer des échelles de salaires doubles ou triples, alors qu'ils exécutent exactement les mêmes fonctions et le même travail. L'indifférence calculée de l'administration des ressources humaines de l'ONU couplée avec l'arrogance de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) sur ces questions de salaires sont toujours aussi inacceptables pour le personnel. Le conflit est désormais dans les mains des juges et je reviendrai en détail sur ce sujet plus tard dans mon intervention.

Concernant les relations professionnelles, celles-ci se sont bien évidemment altérées. Cela s'est caractérisé par une absence de cadre formel du dialogue social entre l'administration et les représentants du personnel; le dialogue, lorsqu'il a lieu, relève plus de l'informel. Certes, les représentants du personnel, tout comme nos collègues des ressources humaines, à qui nous rendons hommage, ont fait preuve de pragmatisme et d'engagement, afin que les questions de routine soient résolues et que les conditions d'emploi et de travail du personnel ne se détériorent pas davantage. Mais l'informalité et tout accord ad hoc pour résoudre les problèmes ne remplaceront jamais la tenue des réunions du Comité de négociation paritaire, cadre formel dans lequel les principes et positions des partenaires sociaux sont discutés, cadre formel dans lequel des accords collectifs sont signés, forum naturel dans lequel la négociation collective prend toute sa dimension. L'absence de dialogue formel se traduit aussi parfois par des initiatives assez farfelues de quelques départements, dont certains résultats ou recommandations figurent d'ailleurs dans des documents qui vous ont été soumis pour information ce matin, et ce sans qu'aucune véritable consultation formelle avec les représentants du personnel n'ait eu lieu en amont. L'une des conséquences les plus importantes est l'arrêt ou le ralentissement notoire des négociations sur des dossiers cruciaux tels que la politique des contrats, la classification des emplois sur le terrain ou la réouverture des discussions pour l'amendement de certains accords collectifs.

Venons-en maintenant au cœur des sujets que vous avez à traiter lors de cette session, Mesdames et Messieurs les délégués. Je m'attarderai plus particulièrement sur le document relatif à la réforme du système des Nations Unies (document GB.334/INS/4) en relation avec celui sur l'aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2020-21 (document GB.334/PFA/1), celui concernant les propositions d'amendement au Statut du Tribunal administratif de l'OIT (document GB.334/PFA/12/1) et, enfin, comme vous pouvez vous y attendre, celui faisant le point sur les questions relatives à la CFPI (document GB.334/PFA/13(Rev.)).

Concernant la réforme du système des Nations unies, le personnel, surtout celui travaillant au plus près des mandants, attend beaucoup de cette session du Conseil d'administration pour avoir enfin une vision claire de son avenir et du contenu de son travail. Mes collègues sont très inquiets et les motifs de cette inquiétude sont multiples.

Premièrement, à la lecture des deux documents, celui sur les propositions de programme et de budget et celui sur la réforme, les contradictions sont si grandes, les incertitudes si présentes, avec toutes les conséquences éventuelles sur le personnel, que le Syndicat s'est demandé s'il ne devenait pas schizophrène. Il semble bien que, sur ce sujet, la théorie se heurte à la pratique: de nombreux collègues travaillant sur le terrain nous ont indiqué que des directives de l'ONU destinées à rapidement mettre en œuvre cette réforme dans leurs lieux d'affectation étaient déjà sur le point d'être appliquées alors qu'eux-mêmes à l'OIT étaient toujours dans l'attente d'orientations du Conseil d'administration pour savoir comment se positionner par rapport à cette réforme. C'est une position qui n'est absolument pas facile pour eux. Une de nos collègues, chargée de programme et travaillant sur le terrain, me posait la question suivante pas plus tard que la semaine passée: «Ce que nous souhaitons savoir, et vite, c'est si et quand nous allons prendre le train de la réforme. Et si nous prenons le train, dans quelle classe serons-nous? La première classe ou le wagon des marchandises?»

Les représentants du personnel se demandent pour leur part si l'OIT, pour la deuxième fois de l'année, va s'asseoir sur ses valeurs et principes centenaires pour répondre à des exigences qui relèvent, à leurs yeux, peut-être plutôt du domaine économique et financier que d'une véritable mutualisation des compétences diversifiées des institutions spécialisées afin d'atteindre les objectifs de développement durable en 2030.

Deuxièmement, le personnel semble quasiment absent de la réflexion émanant du document GB.334/INS/4. Il apparaît comme une denrée mineure à déplacer au gré des décisions, si elles sont prises. Mais je vous le demande, Mesdames et Messieurs les délégués: réexaminer une fois de plus la structure extérieure de l'OIT et les dispositions en matière d'effectifs, est-ce mineur pour le personnel? Envisager un double ordre hiérarchique ajoutant le coordonnateur résident au Directeur régional, est-ce mineur pour le personnel? Le partage des locaux sur le terrain, une transformation profonde des services administratifs, l'incertitude régnant sur le statut des coordonnateurs nationaux, ces questions sont-elles vraiment mineures pour le personnel? Toutes les conséquences de cette réforme sur le personnel de l'OIT, lequel ne sait d'ailleurs toujours pas si, quand et comment elle aura lieu concrètement, ne méritent-elles pas une considération plus approfondie et réfléchie, un peu plus respectueuse des hommes et des femmes qui œuvrent quotidiennement au bon déroulement des activités de l'Organisation?

Le personnel de l'OIT rappelle, à toutes fins utiles, que «le travail n'est pas une marchandise», y compris au sein l'OIT, et ce jusque dans les documents qui sont présentés au Conseil d'administration. Il demande que tous les mécanismes appropriés de consultation et de négociation interviennent suffisamment en amont et qu'ils soient clairement mentionnés dans les documents soumis au Conseil d'administration.

Je m'arrête maintenant brièvement sur le document ayant trait au Statut du Tribunal administratif de l'OIT (document GB.334/PFA/12/1). Les représentants du personnel s'étonnent que les propositions d'amendement ne concernent que le Statut et soient, de ce fait, partielles. Tout en reconnaissant l'importance cruciale de maintenir par tous les moyens l'indépendance du Tribunal et la nécessité impérieuse de consulter les représentants du personnel des organisations désireuses de ne plus relever de la compétence du Tribunal, le Syndicat du personnel s'étonne de l'absence des autres propositions d'amendement soumises, à la demande du bureau du Conseiller juridique de l'OIT, par l'ensemble du personnel des organisations et fédérations qui le représentent, surtout dans le contexte actuel où plus de 800 plaintes vont être examinées sur la question des salaires.

J'en viens finalement au document GB.334/PFA/13(Rev.) faisant le point sur les questions relatives à l'examen du système des ajustements par la CFPI et à l'application de l'indice révisé d'ajustement de poste pour Genève.

La première chose que les représentants du personnel ont à dire, c'est qu'ils considèrent que ces questions n'ont toujours pas reçu de réponse appropriée. Le conflit se poursuit donc sur le plan juridique devant le Tribunal administratif de l'OIT puisque plus de la moitié des membres du personnel concernés a déposé un recours contre la décision illégale prise lors du Conseil d'administration de mars 2018, conjointement avec leurs collègues des autres institutions spécialisées qui sont sous la juridiction du Tribunal administratif de l'OIT et ceux qui ont saisi le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. A cet égard, des auditions ont eu lieu récemment devant ce Tribunal des Nations Unies au cours desquelles des dépositions de témoins fort édifiantes ont une fois de plus démontré à quel point la CFPI est un organe dysfonctionnel et partial pouvant porter gravement atteinte à la réputation du système commun des Nations Unies.

Le conflit se poursuit également sur les plans politique et administratif, car le personnel de l'OIT, par l'intermédiaire de sa fédération, fera tout pour que la gouvernance et les manières d'opérer de la CFPI puissent être améliorées dans les meilleurs délais.

En mars 2018, le Conseil d'administration a demandé à l'administration, dans son point pour décision, de s'engager activement avec la CFPI pour procéder à une révision des

méthodologies des salaires avec la pleine participation des représentants des fédérations de personnel de l'Organisation des Nations Unies (ONU). Le Syndicat confirme que, sur ce point purement technique de révision des méthodologies salariales, des avancées ont eu lieu, et que des réunions, dont les termes de référence ont été décidés en consultation avec les représentants du personnel, auront lieu dans un proche avenir. Si tout va bien, les conclusions de ces réunions seront soumises à la prochaine session du Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA). Les associations et syndicats du système des Nations Unies ont apprécié les efforts conjoints déployés dans ce domaine éminemment technique et statistique avec les administrations.

Par contre, le Syndicat du personnel de l'OIT a beaucoup plus de doutes sur l'engagement des administrations, et surtout sur l'engagement de la CFPI, en ce qui concerne le processus consultatif et les méthodes de travail de la commission, processus qui devrait aboutir à moyen terme à un véritable mécanisme de dialogue social au sein des Nations Unies. Les raisons pour lesquelles les représentants du personnel demandent que cet aspect soit traité en priorité sont évidentes: toute amélioration technique dans la méthodologie de détermination des salaires sera vaine si le mécanisme de consultation demeure le même et si, en cas de désaccord entre les parties, la CFPI reste la seule à détenir le pouvoir de décision, faisant ainsi cavalier seul, comme ce fut le cas durant ces dernières années. L'OIT et l'ONU peuvent-elles s'offrir le luxe d'être en conflit permanent avec leur personnel, surtout dans un contexte de réforme et dans des circonstances internationales difficiles? Combien de temps ces dernières vont-elles encore cautionner une commission non conforme aux critères élémentaires d'éthique, d'indépendance et de diversité? Il en va également de la crédibilité de l'Organisation: l'OIT ne peut, d'un côté, se prévaloir de sa spécificité, de ses valeurs et de ses principes lorsqu'elle débat de la réforme du système des Nations Unies et de l'avenir du travail dans le cadre de la célébration de son centenaire et, de l'autre, ignorer ces mêmes principes lorsqu'il s'agit de dialogue et de justice sociale pour le personnel au sein même du système des Nations Unies.

Concernant le point pour décision du document GB.334/PFA/13(Rev.), le Syndicat note qu'il a fait l'objet de plusieurs amendements depuis ce matin, ce qui prouve un intérêt certain pour le sujet. Ce qui est important pour le personnel, c'est que cette question fasse l'objet d'un suivi au Conseil d'administration. Le Syndicat demande par conséquent au Conseil d'administration que cette question soit à nouveau – et je dirais même en priorité – inscrite à l'ordre du jour de la session de mars 2019.

En effet, les représentants du personnel de l'OIT, tout comme ceux des autres organisations du système des Nations Unies, sont certes pragmatiques et dotés d'un esprit constructif, mais ils ne sont pas complètement stupides non plus. Ils considèrent que les réunions mentionnées dans le paragraphe 9, qui doivent avoir lieu avant la fin décembre 2018 entre la CFPI, les administrations et les représentants du personnel, sont celles de la dernière chance et qu'il y a nécessité de faire le point en cas de blocage. Il y a aussi nécessité, pour vous Mesdames et Messieurs les délégués, de connaître à terme le nombre total de plaintes portées devant le Tribunal.

Ce dont les représentants du personnel sont sûrs c'est que, si aucune amélioration tangible ne se profile à l'issue de ces réunions, les fédérations de personnel, y compris le Syndicat du personnel de l'OIT, devront prendre toutes les mesures qui s'imposent à leur niveau pour obtenir satisfaction, afin que les conditions d'emploi soient régies par un organe crédible, responsable et redevable, et en accord avec les principes fondamentaux du dialogue social.

Pour conclure, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration, cette période qui aurait dû être un moment de grâce pour l'Organisation, un moment commun d'intense célébration, est considérablement ternie par des préoccupations importantes et par beaucoup d'incertitudes ressenties par mes collègues.

Le personnel a toujours montré son profond engagement et, n'ayons pas peur des mots, son amour pour une institution unique au monde, dont les objectifs demeurent toujours aussi

nobles mais surtout toujours autant d'actualité, cent ans après sa création. Cette Organisation, c'est aussi cent ans multipliés par autant d'années travaillées par les hommes et les femmes au service de ces objectifs. Ils valent bien votre respect et votre attention. Je suis convaincue que le personnel, que je représente, fera en sorte – malgré toutes les difficultés rencontrées cette année et parce que le dépassement de soi pour des causes supérieures est parfois nécessaire – de répondre présent en 2019, afin que notre Organisation rayonne à sa juste place. Le personnel espère simplement que toutes les parties prenantes constituant cette Organisation feront de même.

Je vous remercie pour votre attention.

Catherine Comte-Tiberghien

30 octobre 2018