



DIXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Stratégie en matière de ressources humaines: mise à jour

1. Le présent document rend compte à la commission des nouveaux progrès réalisés dans la mise en œuvre des principaux éléments de la stratégie en matière de ressources humaines, présentée initialement au Conseil d'administration sous la forme d'un cadre en novembre 1999.
2. Depuis la mise à jour de mars 2001, les efforts ont principalement visé à donner effet de manière cohérente aux décisions du Conseil d'administration. Le présent rapport est soumis uniquement pour information. Les questions appelant une décision de la commission sont traitées dans d'autres documents.
3. Les rubriques ci-après sont présentées, par commodité, dans le même ordre que dans les mises à jour précédentes. Il ne s'agit pas d'un ordre de priorité ou d'importance.

A. Négociation collective

4. Depuis mars 2001, le Comité de négociation paritaire (CNP) s'est réuni régulièrement. Un nouvel accord collectif — Accord collectif sur les plans de développement personnel — a été conclu. Il peut prendre effet sans qu'il soit nécessaire de modifier le Statut du personnel.
5. La commission sera informée oralement des résultats de deux nouvelles réunions du CNP qui doivent avoir lieu avant la session du Conseil d'administration à propos du Tribunal administratif et de la gestion de la performance et de la rémunération.
6. On notera pour information que le CNP a été créé il y a presque deux ans et que jamais une discussion, ou négociation, ne s'est heurtée au refus des parties de conclure un accord.

B. Classification

7. A sa 280^e session, le Conseil d'administration a décidé

de prendre note de l'Accord collectif sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois et d'approuver, à titre exceptionnel et une

seule fois, toute dérogation à l'article 4.2 f) du Statut du personnel qui s'avèrera nécessaire à l'effet exclusivement de tenir l'engagement du Bureau ... et étant entendu que l'établissement de la structure de référence pour la classification des emplois sera achevé en novembre 2001.

8. En outre, le représentant du Directeur général est convenu de rendre compte de la mise en œuvre de cet accord à la 282^e session du Conseil d'administration.
9. L'accord a été appliqué, comme prévu, entre les 280^e et 282^e sessions du Conseil d'administration, en deux étapes. Il convient de rappeler qu'il visait à réintroduire une approche opportune et équitable de la classification après un long gel de celle-ci; à répondre aux effets de la réorganisation du siège intervenue le 1^{er} janvier 2000; à régler toutes les demandes de classification en suspens; à tenir compte de l'évolution des pratiques en ce qui concerne la classification des postes des services organiques sur le terrain.
10. La première étape de l'établissement d'une nouvelle structure de classification a eu lieu à Genève entre avril et septembre 2001. Elle a eu lieu sur le terrain, selon les mêmes mécanismes, de septembre à novembre 2001.
11. Cet exercice a conduit à réévaluer xxx postes. Xxx postes ont été reclassés (xx pour cent du total) et xxx demandes de reclassement doivent être examinées par le Groupe d'examen indépendant (xx pour cent du total). Un petit nombre de postes ont été jugés d'un grade trop élevé; le problème sera traité lorsque ces postes deviendront vacants. En définitive, xx pour cent des intéressés ont accepté les résultats du processus de mise à jour des procédures de classification du BIT¹.
12. La mise en œuvre de l'accord a permis au BIT de combler tout son retard en matière de classification et d'assurer un règlement ponctuel des futures questions de classification. Pour que ce processus se poursuive après la 282^e session du Conseil d'administration et pour éviter l'accumulation de nouveaux retards, avec tous les problèmes qui leur sont associés, il faut qu'un nouvel accord collectif indiquant les modalités à long terme de la classification soit approuvé. Des négociations ont eu lieu et un projet d'accord a été soumis pour signature. La commission sera informée oralement de l'état de la situation.

C. Différends liés au harcèlement

13. Au titre d'une autre question de l'ordre du jour, la commission est saisie, pour approbation, des modifications qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel pour donner effet aux nouvelles procédures de règlement des différends liés au harcèlement.
14. Toutes les infrastructures nécessaires à la mise en œuvre des nouvelles procédures sont désormais en place: conciliateurs dûment formés; groupe mixte dirigé par un président ne faisant pas partie du personnel, possédant une formation juridique et désigné conjointement par le Bureau et par le Comité du syndicat pour l'examen interne final des différends; médiateur nommé de manière analogue.
15. A ce jour, le groupe mixte n'a encore été saisi d'aucun cas.

¹ Les données les plus récentes seront communiquées à la commission en cours de session.

D. Règlement des différends

16. Les infrastructures décrites au paragraphe 14 ci-dessus servent également pour le règlement des différends. La nouvelle procédure de règlement des différends est donc désormais en place.
17. A ce jour, le groupe mixte n'a encore été saisi d'aucun cas.

E. Recrutement et gestion des effectifs

18. Des mesures continuent à être prises pour accélérer les décisions de recrutement et les améliorer. A quelques exceptions près liées à la disponibilité des connexions Web dans certains pays, les candidatures au BIT sont désormais reçues uniquement en ligne.
19. Des travaux ont été entrepris pour mettre au point un processus officiel d'évaluation des postes de directeurs des bureaux extérieurs et de tous les postes D. Cette plate-forme sera opérationnelle au début de 2002.

F. Evaluation de la progression

20. Un accord sur les Plans de développement personnel (PDP) a été signé. Aux termes de cet accord, tout fonctionnaire du BIT établira et mettra chaque année à jour un plan de développement personnel. Cela aidera le BIT à déterminer ses priorités en matière de formation et de développement. La première série de discussions sur les PDP aura lieu au début de 2002.
21. Les priorités du BIT en matière de formation seront examinées par un conseil paritaire de la formation. L'établissement de ce conseil vise à promouvoir la participation de l'encadrement et des représentants du personnel à la définition des priorités en matière de formation.
22. Il ne sera pas nécessaire de modifier le Statut du personnel pour mettre en place le système des PDP.

G. Programme de début de carrière des jeunes professionnels (YPCEP)

23. Les professionnels de la première promotion partiront sur le terrain au début de 2002 au moment où arrivera la deuxième promotion. Il s'agit de faciliter la mise en œuvre de la politique de rajeunissement du Bureau qui vise à un meilleur équilibre entre notions ainsi qu'entre hommes et femmes.

H. Réforme de la politique en matière de contrats

24. Des renseignements complémentaires sur les plans du Bureau pour réformer la politique en matière de contrats sont présentés dans un autre document soumis à la commission.

I. Initiatives pour mieux concilier travail et vie privée

25. Un document présenté au titre d'une autre question de l'ordre du jour contient des propositions concernant la reconnaissance des partenariats domestiques, à des fins limitées.
26. Des amendements au Statut du personnel ont été élaborés pour donner effet à la mise en œuvre de procédures visant à faciliter les saisies-arrêts sur salaires dans certaines circonstances. Ces amendements font l'objet d'un document soumis pour approbation à la commission au titre d'une autre question de l'ordre du jour. La commission voudra sans doute noter, en ce qui concerne le congé de paternité, que la Commission de la fonction publique internationale a indiqué que, l'an prochain, elle envisagera l'élaboration de directives uniformes pour les organisations du régime commun et que, dans l'intervalle, le BIT souhaitera peut-être aller de l'avant et introduire le congé de paternité à titre pilote. Dans ces conditions, il est jugé préférable de proposer qu'une circulaire soit diffusée pour définir la politique du Bureau en matière de congé de paternité, plutôt que d'amender le Statut du personnel afin d'y introduire une disposition à titre expérimental.

J. Gestion de la performance et de la rémunération

27. Des discussions ont été entamées en vue de concevoir de nouvelles approches, conformes au régime commun, qui devraient permettre de simplifier et d'améliorer l'accès à certaines prestations; de revoir certaines prestations qui ne correspondent plus à la mission et aux valeurs de l'OIT; de réexaminer notre approche de la rétribution financière et non financière. De nouveaux rapports seront soumis à la commission au fur et à mesure de l'élaboration des plans.

Document présenté pour information.

Genève, le 25 octobre 2001.