



## NEUVIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Rapports de la Commission du programme,  
du budget et de l'administration****Deuxième rapport: Questions de personnel*****Table des matières***

	<i>Page</i>
I. Déclaration du représentant du personnel.....	1
II. Amendements au Statut du personnel: amendements approuvés par le Directeur général .....	1
III. Stratégie du BIT en matière de ressources humaines: mise à jour .....	1
IV. Questions relatives aux pensions – Rapport du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux .....	6
V. Rapport de la Commission de la fonction publique internationale.....	6
VI. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT .....	6
VII. Autres questions de personnel: examen de la situation à l'égard du renouvellement du mandat des chefs de secrétariat des organisations des Nations Unies.....	7
Annexe .....	11

1. La Commission du programme, du budget et de l'administration s'est réunie les 12 et 13 novembre sous la présidence de M. Chung (gouvernement, République de Corée). Le rapporteur était M. Les Kettledas (gouvernement, Afrique du Sud).

## **I. Déclaration du représentant du personnel**

2. La déclaration du représentant du personnel est reproduite en annexe au présent rapport.

## **II. Amendements au Statut du personnel: amendements approuvés par le Directeur général (Quinzième question à l'ordre du jour)**

3. Le président a présenté la quinzième question à l'ordre du jour.
4. M. Botha, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, a pris note du contenu du document dont était saisie la commission<sup>1</sup> et remercié M. Gruat pour la qualité et le grand intérêt de son exposé.
5. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a pris note du document. Revenant sur la déclaration du représentant du syndicat, il a constaté qu'aucune mention n'a été faite de la déception des membres du personnel aux grades P1 à P3, dont le traitement n'a pas bénéficié d'une augmentation.
6. Aucun autre membre n'ayant pris la parole, il a été pris note du rapport.

## **III. Stratégie du BIT en matière de ressources humaines: mise à jour (Dix-septième question à l'ordre du jour)**

7. Le président a indiqué que, puisqu'il n'y avait eu aucune dérogation au Statut du personnel, aucun document n'était présenté au titre de la seizième question à l'ordre du jour. Il a donné la parole à M. Ng, directeur du Département du développement des ressources humaines, pour lui permettre de présenter quelques observations sur le document dont était saisie la commission<sup>2</sup>.
8. M. Ng s'est exprimé devant la commission sur trois questions. Il a tout d'abord évoqué la conclusion de l'examen de l'accord de reconnaissance et de procédure et du texte de la circulaire qui l'accompagne concernant le temps libre qu'il convient de laisser aux membres du syndicat pour qu'ils puissent s'acquitter de leurs fonctions. Une importante question soulevée par le Conseil d'administration lors de précédentes sessions a été examinée. Il est dit dans le texte original de l'accord que celui-ci devrait prévaloir sur les dispositions pertinentes du Statut du personnel en cas de contradiction entre les deux textes. Les membres du Conseil d'administration avaient déjà fait part de la préoccupation que leur inspirait cette disposition. Dans l'accord modifié, cette formulation a été

<sup>1</sup> Document GB.288/PFA/15.

<sup>2</sup> Document GB.288/PFA/17.

supprimée et remplacée par: «L'application de l'accord sera soumise, le cas échéant, à l'autorité du Conseil d'administration pour tout ce qui concerne l'approbation des amendements apportés au Statut du personnel ou des ressources nécessaires pour la mise en œuvre dudit accord.»

9. La deuxième observation de M. Ng portait sur la question du niveau trop élevé des grades au BIT. Cette question revêt une extrême importance tant pour la commission que pour le Bureau lui-même. Comme il est indiqué dans le document, le Bureau a pris de nouvelles mesures pour réduire le niveau moyen des grades. Des mesures concrètes ont été prises pour la réalisation de cet objectif, et M. Ng a assuré à la commission que le Bureau fera tout le nécessaire pour se doter le plus rapidement possible d'une structure de classification des emplois plus rationnelle et mieux adaptée.
  
10. Enfin, M. Ng a abordé la question du développement et de la formation du personnel, question liée à celle de l'affectation de l'excédent destiné à faire face aux problèmes de gestion. Ce sujet a fait l'objet de nombreux commentaires de la part de la commission lors de l'examen de la huitième question de l'ordre du jour sur l'utilisation de l'excédent. L'intervenant a rappelé l'importance du développement du personnel dans une organisation fondée sur la connaissance qui consacre environ 80 pour cent de son budget aux dépenses de personnel. L'orateur a également rappelé à la commission que le Commissaire aux comptes signale, dans le rapport qu'il a présenté en mars 2003 sur les ressources humaines, que le budget actuellement prévu par le Bureau pour la formation du personnel est extrêmement faible. Dans le cadre de l'examen des Propositions de programme et de budget pour 2004-05, le Directeur général a rappelé une fois encore qu'il est nécessaire d'utiliser l'excédent pour favoriser une authentique culture de gestion axée sur les résultats dans toutes les unités du Bureau. De fait, l'affectation de l'excédent de 2000-01 aux problèmes de gestion offre au Bureau une occasion exceptionnelle de réaliser cet objectif. M. Ng a fait observer que l'allocation de l'excédent permettrait de poser les bases d'un nouveau cadre d'apprentissage et de développement dans l'ensemble du Bureau, et de doter les dirigeants et le personnel des capacités nécessaires pour faire face aux difficultés à venir. Il faut pour cela procéder à une analyse rigoureuse des besoins et concevoir des interventions appropriées, s'appuyer sur la participation des supérieurs hiérarchiques et du syndicat, collaborer avec le Centre de Turin et l'Ecole des cadres des Nations Unies. M. Ng a signalé à la Commission que cette phase préparatoire sera bientôt terminée, et que le Bureau pourra commencer à mettre en œuvre la proposition concernant les excédents dès le début de l'année 2004. La totalité de l'excédent sera utilisée de manière efficace pour financer diverses activités pilotes visant à améliorer le contenu et les méthodes, pour assurer le plein développement d'un partenariat actif, ainsi que pour mettre en place les éléments d'un cadre plus efficace d'apprentissage et de développement. Le Département du développement des ressources humaines travaille et continuera à travailler en étroite coopération avec l'équipe responsable du projet IRIS pour veiller à la bonne coordination des différentes activités de formation et faire le nécessaire pour affecter les fonds de formation en fonction des besoins les plus pressants.
  
11. M. Botha, s'exprimant au nom des membres employeurs, s'est félicité de l'esprit d'ouverture dont fait preuve le Bureau en partageant avec la PFAC les informations dont il dispose dans le domaine, aussi vaste que complexe, des ressources humaines. Il a également souligné certaines questions préoccupantes, concernant notamment les jeunes professionnels, le délai des recrutements du personnel, la procédure de sélection au mérite, l'utilisation des centres d'évaluation, l'absence de critères d'évaluation, le grave problème de classement déjà évoqué et, enfin, le fait déjà souligné au cours de certaines réunions que rien ou presque ne soit prévu en matière de remplacements. Le groupe des employeurs estime que le Bureau devrait envisager la création d'un comité de surveillance qui serait chargé de suivre de près la stratégie en matière de ressources humaines.

12. M. Botha attend de recevoir à la session de mars 2004 un rapport plus complet sur la stratégie en matière de ressources humaines, qui mettrait en relief les changements apportés à l'approche définie dans le document original présenté à la commission en 1999. Il note, se référant au paragraphe 3 du document, que l'équipe de direction a examiné en détail les questions concernant la formation du personnel, le renforcement des capacités de gestion, la planification du renouvellement du personnel, l'égalité entre hommes et femmes, la structure de classification des emplois et la communication, et qu'il a, le cas échéant, pris à leur sujet un certain nombre de décisions dont certaines pourraient d'ailleurs être reprises à son compte par la commission.
13. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a estimé que la déclaration du représentant du Syndicat du personnel correspond aux préoccupations précisées dans le document GB.288/PFA/17. Il semble qu'il y ait désormais des relations normales et efficaces entre le Syndicat, la direction et le Département des ressources humaines. Les travailleurs souhaiteraient cependant avoir des précisions sur la nature des difficultés rencontrées concernant la mise en œuvre de deux accords. Ils souscrivent à la déclaration du vice-président employeur concernant la formation et l'affectation aux postes. Il faut recruter des jeunes cadres, hommes et femmes, pour les former et leur permettre de remplacer en temps voulu les fonctionnaires qui partent sans devoir recruter à l'extérieur. A cet égard, il conviendrait de renouveler l'expérience fructueuse datant d'une dizaine d'années. Le fait de laisser aux chefs de départements la responsabilité de recruter directement peut entraîner des abus d'autant plus graves qu'ils sont invisibles. L'orateur a conclu en se félicitant à nouveau de l'amélioration des relations entre le Syndicat du personnel et la Direction des ressources humaines.
14. Le représentant du gouvernement des Etats-Unis a félicité le Bureau d'avoir préparé ce document de mise à jour utile et enrichissant et salué la qualité des exposés de M. Ng et de M. Gruat. Il s'est déclaré favorable à l'introduction au BIT de mesures novatrices et efficaces dans le domaine des ressources humaines, tout en insistant sur le fait que ces mesures devraient être compatibles avec les orientations fondamentales du système des Nations Unies, concernant notamment le niveau des rémunérations, les normes de classification des postes, la politique en matière de congés et autres prestations. Il n'appartient pas au Conseil d'administration de participer dans le détail à la négociation des conventions collectives, mais d'en assurer la supervision, eu égard à ce qui concerne leur champ d'application et leurs paramètres. Pour que le Conseil d'administration soit en mesure d'exercer cette fonction de supervision, il faudrait que le Bureau lui fournisse en temps voulu une copie écrite des conventions collectives ainsi qu'une analyse portant sur la compatibilité desdites conventions avec le système commun des Nations Unies.
15. L'intervenant s'est dit également préoccupé par le grave problème, relevé par le Commissaire aux comptes, que pose l'inflation des grades constatée au BIT. Il convient d'arrêter sans retard un plan réaliste en vue de régler ce problème. Outre les mesures spécifiques envisagées à cette fin par le Bureau, ce plan devra indiquer les étapes de leur mise en œuvre. Il conviendrait que le Bureau se consacre rapidement à l'application de la nouvelle norme en matière de classification des postes qui va être prochainement proposée par la Commission de la fonction publique internationale, de sorte que le système de classification en vigueur au BIT soit compatible avec le nouveau système commun des Nations Unies. L'orateur a également demandé au Bureau de fournir au Conseil d'administration, lors de sa prochaine session, un rapport de situation sur cette question. L'orateur a déclaré pour terminer qu'il approuvait l'intérêt accordé à la question de la mobilité des services organiques du BIT entre le siège et les bureaux extérieurs. La mise en place d'une politique efficace pourrait relever sensiblement le niveau des compétences des services organiques. Le représentant du gouvernement des Etats-Unis attend la session du Conseil d'administration de mars 2004 pour en savoir davantage sur la nouvelle politique de mobilité du Bureau.

16. Le représentant du gouvernement de l'Inde a félicité le Bureau, au nom du groupe des pays d'Asie et du Pacifique, de la production de ce document instructif sur la stratégie en matière de ressources humaines que le BIT suit depuis son adoption en 1999. Le groupe a noté avec satisfaction que le Bureau s'efforce d'améliorer tous les domaines de la gestion des ressources humaines dans l'Organisation et a entrepris de mettre en œuvre les changements recommandés par le Commissaire aux comptes. Selon le groupe, le BIT devrait davantage s'attacher à employer un plus grand nombre de nationaux de pays numériquement sous-représentés; cela contribuera à mieux sensibiliser le personnel à la diversité des cultures et des niveaux de développement. En dépit des changements récents visant à augmenter le nombre de nationalités représentées, il reste encore beaucoup à faire. Près d'un tiers de la population vit dans la région de l'Asie et du Pacifique et les Membres de cette région paient près de 30 pour cent des contributions à l'OIT. Or 16,8 pour cent seulement du personnel des services organiques du BIT vient de cette région. Il va sans dire que ce chiffre est insuffisant. Par ailleurs, sur 11 Etats arabes, six ne sont pas représentés. Toutefois, le groupe a noté avec satisfaction qu'il est dit au paragraphe 12 du rapport que le Bureau met actuellement au point une stratégie appropriée pour améliorer cette situation et sélectionner des candidats de pays non ou insuffisamment représentés, initiative qu'il convient de saluer.
17. Le groupe des pays d'Asie et du Pacifique a toujours été d'avis qu'il faut augmenter le nombre de femmes aux fonctions hiérarchiques supérieures au siège et dans les bureaux extérieurs pour parvenir à la parité avec les hommes. Il s'est félicité que le Bureau ait fait des progrès dans ce domaine ces dernières années et qu'il se soit engagé à faire passer le nombre de femmes occupant des fonctions hiérarchiques supérieures de 25 à 33 pour cent d'ici à 2005. Il a vivement encouragé le BIT à poursuivre ses efforts en vue de corriger la surévaluation notable des postes constatée par le Commissaire aux comptes et il a dit espérer que cette opération prendra moins de temps que les quatre années actuellement prévues.
18. Le groupe a également salué la réforme de la politique en matière de contrats, de même que la réduction du temps de la procédure de recrutement. Néanmoins, il faut poursuivre les efforts en ce sens car 246 jours pour pourvoir à un poste est encore trop long. Les mesures de prospection par la publication d'annonces dans différents journaux dans les régions afin de susciter des candidatures correspondant à des profils spécifiques présentées au paragraphe 12 sont louables. Cependant, le groupe voudrait signaler que ces informations parviennent souvent très tardivement aux régions, de sorte qu'il reste très peu de temps aux candidats potentiels pour présenter leur candidature avant la date d'échéance fixée. Le groupe a par conséquent demandé au Bureau de veiller à ce que les informations pertinentes parviennent aux différentes régions en temps voulu de façon à ce que les candidats puissent dûment présenter leur candidature.
19. Le recrutement de jeunes professionnels au siège et dans les bureaux extérieurs est une nécessité. Les procédures de recrutement doivent être fondées sur le mérite et être aussi transparentes que possible. Des efforts doivent en outre être faits pour recruter de jeunes professionnels de pays actuellement sous-représentés.
20. Le groupe des pays d'Asie et du Pacifique a salué la volonté manifestée par le Bureau de promouvoir la mobilité du personnel; cela contribuera à renforcer le sentiment d'identité et d'appartenance à l'OIT et à stimuler la capacité des bureaux extérieurs, deux facteurs primordiaux pour l'obtention de résultats concrets sur le terrain. Il a également encouragé le BIT à entreprendre des travaux complémentaires sur l'élaboration d'indicateurs de performance de la stratégie en matière de ressources humaines. En conclusion, le groupe a ajouté qu'il attend avec intérêt de recevoir le rapport substantiel sur la mise en application de cette stratégie, que le Bureau préparera pour soumission à la prochaine session de la commission, en mars 2004.

21. Le représentant du gouvernement de la Chine a estimé que la stratégie du BIT en matière de ressources humaines est une bonne stratégie, très bien conçue, qui contribuera à enrichir l'expérience et les compétences des membres du personnel, à renforcer leur esprit d'équipe et à tirer parti de tout leur potentiel. Pour ce qui est du recrutement et de la sélection, la Chine se félicite des initiatives visant à en simplifier les procédures et à en réduire la durée à cinq mois ainsi que des efforts en vue d'une plus grande diversité des pays représentés.
22. Le représentant du gouvernement du Canada a accueilli avec satisfaction ce rapport de mise à jour et reste dans l'attente d'un rapport plus étoffé pour la session du Conseil d'administration de mars 2004, qui contiendra des calendriers, des plans d'action concernant certains points soulevés par d'autres intervenants. Il a par ailleurs salué les initiatives mises en avant par le Directeur général dans son discours sur la sécurité.
23. Le représentant du gouvernement du Japon a accueilli avec satisfaction la présentation par le Bureau de ce rapport, estimant que la stratégie en matière de ressources humaines est un facteur déterminant pour l'avenir de l'OIT. Il a félicité le Bureau des premiers efforts que celui-ci a entrepris pour revoir la structure de classification des emplois et attend avec intérêt un rapport plus étoffé pour la session du Conseil d'administration de mars 2004. En s'employant à promouvoir une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes et des nationalités et à réviser sa structure de classification des emplois, le Bureau renforcera la capacité du personnel et contribuera à la rationalisation et à l'efficacité de l'Organisation. Le Bureau doit aussi mettre en œuvre ses plans d'action sur la diversité nationale et la classification des emplois, et se fixer des objectifs chiffrés pour chaque politique, comme il le fait pour l'égalité entre hommes et femmes. L'intervenant a en outre fortement appuyé la politique en faveur de la mobilité du personnel.
24. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a remercié le BIT de la présentation de ce document. Il a tout d'abord demandé, en ce qui concerne les accords collectifs, qu'il soit garanti que leur objet ne sera pas traité uniquement par le Syndicat du personnel, mais également par le Conseil d'administration. Une représentation restreinte est jugée insuffisante; par conséquent, l'intervenant a souhaité obtenir des informations par écrit au sujet des discussions de mars 2004 sur le premier accord. S'agissant de la classification des emplois, il a dit partager la préoccupation du Directeur général pour ce qui est de la surclassification des emplois et souhaite que cette pratique cesse. En ce qui concerne le recrutement du personnel, le représentant s'est félicité de la réduction de la durée moyenne de recrutement et a demandé que le coût de cette procédure fasse l'objet d'une étude plus approfondie. Il a souhaité avoir l'assurance que le Bureau sélectionne les meilleurs candidats dans le cadre d'un système de concours équitable tant pour les candidatures internes qu'externes. Par exemple, si le Bureau applique un système d'évaluation pour les candidatures externes, il serait logique qu'il applique le même système aux candidatures internes. Ce point devra être clarifié dans le rapport de mars 2004.
25. L'intervenant a également souligné qu'il fallait conserver un système d'évaluation des performances, récompensant le mérite. Enfin, en ce qui concerne le suivi et l'évaluation de la stratégie, il a rappelé que sa délégation demande que, pour mesurer l'efficacité de cette stratégie, il soit procédé à une analyse de la rentabilité de cette mesure. Il a par conséquent souhaité qu'une analyse du coût de la mise en œuvre de la stratégie par rapport à l'impact de cette stratégie sur la productivité du personnel du BIT soit effectuée.
26. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a tenu à préciser qu'il estime que le Conseil d'administration ne doit pas être un interlocuteur en matière de discussions concernant les conventions collectives. L'entière responsabilité en revient au Directeur général et au Syndicat du personnel. En revanche, les travailleurs tiennent à être informés et à connaître les documents pertinents.

27. Les demandes d'intervention ayant été épuisées, le président a incité la commission à approuver le paragraphe 34, dans lequel la commission est invitée à prendre note des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines.

#### **IV. Questions relatives aux pensions – Rapport du Conseil de gestion de la Caisse de versements spéciaux (Dix-huitième question à l'ordre du jour)**

28. Le président a introduit la question. En l'absence d'observations sur le document<sup>3</sup> soumis à la commission, celle-ci a pris note du rapport.

#### **V. Rapport de la Commission de la fonction publique internationale (Dix-neuvième question à l'ordre du jour)**

29. La commission était saisie pour information du rapport<sup>4</sup> de la Commission de la fonction publique internationale; en l'absence d'observations, il a été dûment pris note du rapport.

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

##### **a) Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par le Conseil oléicole international (COI)**

30. La commission était saisie d'un document<sup>5</sup> sur la reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Conseil oléicole international.

31. *La commission recommande au Conseil d'administration d'approuver la reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Conseil oléicole international (COI) avec effet à compter de la date de cette approbation.*

##### **b) Statut du Tribunal**

32. La commission était saisie pour information d'un document<sup>6</sup> relatif aux progrès enregistrés dans la modification du Statut du Tribunal administratif de l'OIT depuis sa dernière

<sup>3</sup> Document GB.288/PFA/18.

<sup>4</sup> Document GB.288/PFA/19.

<sup>5</sup> Document GB.288/PFA/20/1.

<sup>6</sup> Document GB.288/PFA/20/2.

réunion. Le Conseiller juridique a fait part des réserves et des objections soulevées par certaines organisations ayant accepté la compétence du Tribunal quant aux modalités de la capacité pour agir des syndicats et des associations du personnel. Il a considéré que la plupart de ces objections pouvaient être surmontées au cours de consultations avec les services juridiques de ces organisations qui devront se tenir avant la prochaine réunion du Conseil. A ce stade et selon le résultat des consultations, il sera en mesure de présenter au Conseil trois options: soit un texte qui puisse être accepté par les organisations ayant accepté la compétence du Tribunal, soit pour le cas où il ne serait pas possible de surmonter ces objections de proposer un texte applicable au seul BIT, soit de maintenir le texte actuel en prévoyant une option pour les organisations concernées.

33. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a attiré l'attention sur deux situations insatisfaisantes qui pourraient résulter de l'adoption des deux dernières options: d'une part, le risque de voir des organisations spécialisées retirer leur déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT, ce qui affaiblirait un Tribunal dont son groupe est fier et, d'autre part, d'aboutir à un Tribunal qui fonctionnerait selon des normes différentes pour l'ensemble des organisations ayant accepté sa compétence et pour le BIT. Il a indiqué sa préférence pour la première option et a pressé le Conseiller juridique de créer les conditions pour y parvenir.
34. La commission a pris note du document, des explications fournies par le Conseiller juridique et des souhaits exprimés par le groupe des travailleurs.

## **VII. Autres questions de personnel: examen de la situation à l'égard du renouvellement du mandat des chefs de secrétariat des organisations des Nations Unies (Vingt et unième question à l'ordre du jour)**

35. La commission était saisie pour information d'un document relatif au renouvellement du mandat des chefs de secrétariat des organisations des Nations Unies.
36. M. Botha, au nom du groupe des employeurs, a pris note du document.
37. Le représentant du gouvernement de l'Inde, s'exprimant au nom des pays de l'Asie et du Pacifique, a noté que la majorité des agences des Nations Unies ont introduit ou sont en voie d'introduire des limites au renouvellement des mandats des chefs exécutifs. La résolution 51/241 de l'Assemblée générale des Nations Unies a invité toutes les agences spécialisées à considérer la durée et la limitation des renouvellements des mandats des chefs de leur secrétariat. Les limites au renouvellement ne visent pas des individus mais répondent aux nécessités d'un monde complexe et sujet à des changements rapides. Les pays de l'Asie et du Pacifique considèrent que la création d'un groupe de travail tripartite qui ferait rapport au prochain Conseil d'administration serait utile pour mener l'examen en profondeur nécessaire à l'introduction de limites à la durée des mandats à l'OIT.
38. La représentante du Royaume-Uni, s'exprimant au nom des PIEM, a également rappelé la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies, 51/241 de 1997, sur le renforcement du système des Nations Unies. Le document présenté montre que la grande majorité des agences du système des Nations Unies ont introduit des limitations à la durée et au nombre de mandats et que l'OIT est la seule agence à Genève à n'avoir pas encore sérieusement examiné la question. Les PIEM soutiennent fermement le principe de limiter à deux le mandat de tous les chefs d'agences spécialisées qui assure qu'elles bénéficient d'un renouvellement régulier de leurs dirigeants. L'introduction de cette politique dans

chaque agence représente un engagement commun des membres et du secrétariat aux réformes et à l'adoption de principes de gestion modernes. Elle a souligné que cette position vise uniquement le principe de la limitation des mandats et non la situation de tel ou tel chef d'agence. Pour ces raisons, les PIEM considèrent que le Conseil devrait débattre de l'introduction de ces limitations alors que le Directeur général vient d'être réélu à une majorité écrasante pour qu'il n'y ait pas de confusion. Elle a rappelé que la limitation des mandats pourrait être adoptée par le Conseil d'administration, au moyen d'un simple amendement au Statut du personnel, la discussion de fond de cette question pouvant se dérouler au cours d'une réunion tripartite formelle qui aurait lieu avant le Conseil de mars 2004.

39. Le représentant du gouvernement de l'Italie, s'exprimant au nom des membres et des futurs membres de l'Union européenne membres du Conseil, a indiqué que le processus en cours dans les organisations du système des Nations Unies de limiter le nombre des mandats confiés aux chefs de secrétariat est soutenu par l'Union européenne. Ce principe vise à établir des règles de gestion cohérentes et efficaces et de bonne gouvernance dans le cadre de la réforme des Nations Unies. Il a proposé qu'une véritable discussion tripartite ait lieu avant la prochaine réunion du Conseil.
40. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a exprimé son accord avec les déclarations des orateurs précédents. Il est convenu de l'utilité d'une pratique unifiée sur ce point au sein de la famille des Nations Unies et a souhaité que cette question soit examinée par un petit groupe tripartite.
41. La représentante du gouvernement de l'Equateur, s'exprimant au nom du GRULAC, a noté que le document du Bureau montre qu'il n'y a pas de normes uniformes en ce qui concerne le mandat des chefs de secrétariat. Si le GRULAC considère que des réélections indéfinies de chefs de secrétariat limitent les chances des nationaux de différentes régions d'accéder à ces postes, il est d'avis qu'il est prématuré que le Conseil d'administration, à ce stade, prenne une décision. Le GRULAC considère que les gouvernements ont besoin de plus de temps pour examiner cette question tant sur le fond que sur la procédure. En conséquence, elle a indiqué que le GRULAC souhaite que le Conseil reporte son examen à une future session. Les délégations gouvernementales du Mexique, du Brésil, de l'Argentine et de l'Equateur, au nom du GRULAC, ont indiqué qu'elles ne sont pas actuellement en position d'accepter la proposition de créer un groupe de travail tripartite sur cette question.
42. Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe africain, a noté que le document était soumis pour information et ne comprenait pas de point pour décision. Il a considéré que son groupe avait besoin de temps pour tenir des consultations sur cette question et que la position du groupe africain sera présentée lorsque la question sera débattue pour décision. Par ailleurs, soutenu par les gouvernements de l'Equateur, au nom du GRULAC, de l'Argentine et du Brésil, il a indiqué qu'il n'avait pas de mandat pour accepter que des consultations formelles ou informelles se tiennent sur cette question.
43. En réponse à une question du représentant du gouvernement du Royaume-Uni sur le point de savoir si un mandat était nécessaire pour tenir des consultations informelles, le Conseiller juridique a rappelé que le propre des consultations informelles c'est précisément d'être informelles. Aussi, le fait de mener des consultations informelles visant à résoudre les problèmes avant de mener des consultations formelles n'exige pas un mandat formel, lequel leur enlèverait, en tout état de cause, leur caractère informel.
44. M. Blondel, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, a rappelé que, pour son groupe, la durée du mandat était relativement secondaire. L'important est que les trois groupes se mettent d'accord pour choisir un Directeur général qui corresponde au besoin

de l'OIT, et ce en toute indépendance, c'est-à-dire sans avoir à effectuer des choix en fonction d'équilibres politiques qui dépasseraient le cadre de l'Organisation. L'orateur a déclaré que le fait qu'il n'avait pas demandé communication du document ne traduisait pas un manque d'intérêt pour la question et qu'il se réservait le droit de prendre la parole lors de toutes les discussions futures, officielles ou non.

45. Le représentant du gouvernement des Etats-Unis a observé qu'il semblait difficile de parvenir à un accord à ce stade de la discussion mais qu'il faudrait éviter que les membres s'enferment sur leurs positions et ne se parlent pas. Ainsi, puisqu'il y aura des consultations réellement informelles entre ceux qui sont intéressés à avancer sur ce point, ce serait probablement une bonne idée que d'entendre également ceux que la question préoccupe.
46. Le président a constaté l'existence d'un désaccord au sein du groupe gouvernemental et a exprimé l'espoir que les discussions qui pourront avoir lieu permettront aux uns et aux autres de comprendre leurs points de vue.

Genève, le 18 novembre 2003.

*Point appelant une décision:*            paragraphe 31.

## Annexe

### Déclaration du représentant du Syndicat du personnel

Au moment où le Comité du syndicat s'apprête à accueillir de nouveaux membres élus au siège, alors que la seconde session de notre Assemblée générale annuelle vient de se tenir, il m'a semblé opportun de vous présenter d'abord sommairement notre vision du bilan d'une année 2003 où les activités syndicales auront été conduites par une équipe (presque) entièrement renouvelée.

#### *Une année de reprise de contact*

Tant l'équipe syndicale que celle des représentants de l'administration étaient d'ailleurs nouvelles lorsque les premiers contacts furent établis, en décembre 2002. Le fait de démarrer sans antagonismes en héritage a sans nul doute facilité le rétablissement du dialogue social.

La voie de la concertation et de la négociation collective a donc pu être à nouveau parcourue, avec des avancées intéressantes – permises en particulier par le pragmatisme et le respect mutuel qui ont présidé notamment aux travaux du Comité de négociation paritaire.

- Une nouvelle procédure pour le mécanisme permanent de reclassification des emplois a été adoptée.
- Les accords sur les règlements des différends sont en bonne voie d'être révisés dans le sens de leur simplification, de leur meilleure utilisation, et, selon nous, d'une défense plus efficace des intérêts du personnel.
- La réforme envisagée du Tribunal administratif de l'OIT demeure sur les rails, même si la vitesse n'est pas bien grande – mais comment pourrait-elle l'être.
- Les exercices périodiques de titularisation et de promotion personnelle ont été sereinement conduits.
- Le rôle des représentants syndicaux a été davantage reconnu aussi bien sur le terrain qu'au siège.
- Le Bureau devrait sous peu pouvoir disposer d'une politique concernant l'emploi des personnes handicapées, et d'une autre pour l'accueil des stagiaires.
- Les mécanismes en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité au travail sont en cours de rénovation.
- L'administration et le Syndicat agissent de conserve pour traiter des conséquences humaines des restructurations à Genève et sur le terrain.
- L'on va vers davantage de transparence en matière de mobilité; le Conseil paritaire de la formation veille au bon déroulement des exercices pilotes de plans de développement personnel.
- Le BIT est à la pointe du système commun s'agissant de la sécurité de son personnel – aussi bien pour les locaux que pour les internationaux.
- Le respect de la diversité linguistique marque des points indiscutables au BIT, qu'il s'agisse de francophonie ou d'hispanophonie.
- Le Bureau parle d'une même voix quant il s'agit de s'élever contre certaines propositions ou attitudes critiquables des organes du système commun – notamment en matière de pensions ou de salaires locaux. Nous espérons qu'il en ira de même lorsque nous serons contraints d'envisager une mise à niveau du financement de notre caisse santé, dont le taux de cotisations est demeuré inchangé depuis quatorze ans, alors que le prix des services connaissait une inflation considérable...

## **Des difficultés demeurent**

Dans le même temps, les procédures et les mésententes du passé continuent malheureusement de peser parfois d'un poids excessif sur les relations professionnelles, en particulier pour ce qui est des cas individuels, de la protection contre l'arbitraire, de l'accès à l'emploi régulier ou simplement du droit à bénéficier d'une oreille attentive de la part de l'administration lorsque l'on a besoin de se faire entendre.

Le Syndicat doit donc faire usage de sa force de proposition en mettant sur la table de nouvelles données, concernant par exemple les «précaires saisonniers» ou les «temps partiels multicartes» dont la situation professionnelle et sociale n'est pas à la hauteur de ce qu'ils seraient en droit d'attendre d'une maison comme la nôtre.

Nous avons également attiré l'attention de la direction générale sur les évaluations traditionnelles du travail qui demeurent pratiquement en l'état, avec tout ce qu'elles peuvent parfois avoir d'arbitraire et d'excessif – et un comité des rapports sans représentants du personnel a survécu à la critique qui était adressée par votre commission en mars 2001 au mécanisme couperet d'évaluation du travail.

Les obstacles bureaucratiques s'accumulent parfois lorsqu'il s'agit de recruter ou de promouvoir femmes et jeunes fonctionnaires, les centres d'évaluation devenant plus un obstacle qu'un outil – la réforme des procédures de recrutement et sélection sera décidément un des grands chantiers de 2004.

Le personnel hors siège, singulièrement le personnel local, a le sentiment – malheureusement souvent justifié – d'être le laissé-pour-compte de la concertation au BIT, mais les mentalités sont parfois très dures à faire changer, malgré l'engagement clair du Directeur général; plus particulièrement, nos collègues des bureaux dits de correspondance, en poste hors siège dans des pays industrialisés, éprouvent un fort sentiment d'iniquité en constatant les différences dont ils sont l'objet en matière de contrats, de formation, de progression de carrière – le réexamen en profondeur de dispositions statutaires discriminatoires datant maintenant de quarante ans n'est toujours pas intervenu, malgré notre insistance, la leur, celle de leur hiérarchie. L'engagement pris il y a déjà trois ans par les représentants du Directeur général de revoir cette situation est demeuré lettre morte.

La lenteur des procédures fait que la fin de la queue de l'exercice global de reclassification 2000-01 se fait toujours attendre – l'administration et le Syndicat cherchant ensemble les moyens d'accroître l'efficacité du groupe de revue indépendant.

La traque aux fraudeurs, qui revient après une longue absence, porte des fruits amers, frappant avec bien du retard des personnels parfois très vulnérables – et le Syndicat a parfois du mal à faire entendre la voix d'une mansuétude raisonnable.

Enfin, le temps mis par le système commun des Nations Unies à trouver, comme il s'y est engagé dès 1998, des solutions durables à la situation des partenaires domestiques est véritablement excessif. Cette inertie devient intolérable pour toutes celles et ceux qui sont concernés, et rien en fait n'est survenu depuis que vous avez traité de cette question il y a maintenant deux ans – alors que nous pensons que le BIT a le droit, le devoir et la possibilité d'aller de l'avant, sans demeurer en retrait par rapport à d'autres organisations, comme par exemple la Banque mondiale.

## **Un ordre du jour chargé**

Cependant, les difficultés ne doivent certes pas faire oublier les obstacles qui ont pu être avalés. Les premières témoignent de l'ampleur du chemin qui reste à parcourir, les seconds du fait qu'il est possible d'avancer.

Le document GB.288/PFA/17 qui vous est soumis présente une mise à jour de la stratégie du BIT en matière de ressources humaines sur laquelle je souhaiterais maintenant revenir un peu plus dans le détail, en reprenant les points dans l'ordre où ils sont évoqués par l'administration.

**Négociation collective** – Il m'est agréable de confirmer devant vous que les discussions au sein du Comité de négociation paritaire pour aboutir à la mise en œuvre de notre programme commun se déroulent sereinement, et efficacement. Il n'est aucune raison pour que ceci change, et le bon climat de nos relations sur cet organe clé de la négociation collective est un motif de confiance pour le Syndicat, pour le personnel et je crois pour le Directeur général lui-même. C'est un ordre du jour chargé qui attend cet organe dans les mois qui suivent, puisqu'il aura à connaître de

tous les aspects d'une politique des ressources humaines dont l'ambition se mesure à l'abondance de ses facettes.

**Classification des emplois** – En matière tout d'abord de classification des emplois, les représentants syndicaux sont déterminés à faire valoir par tous les moyens à leur disposition que la seule attitude acceptable dans la fonction publique internationale est de respecter l'état de droit. En d'autres termes, notre système fait dépendre les grades des tâches accomplies, et pas de considérations contingentes. Une modification dans la structure des grades ne peut donc être atteinte que progressivement, au fur et à mesure des vacances de poste, et des possibilités offertes par des restructurations menées dans le respect des règles en vigueur. Rien de solide ne sera cependant accompli, si les changements souhaités dans la structure ne s'appuient pas sur des procédures de recrutement favorisant la poursuite d'objectifs d'ensemble, sur une concertation approfondie avec le personnel pour définir les modalités pratiques de la restructuration, et sur une pratique constante de transparence, d'équité et d'égalité des chances dans la gestion des rapports humains et de travail.

**Prospection, recrutement et sélection** – Le document qui vous est soumis fait état d'avancées spectaculaires en matière de durée requise pour mener à terme un processus de recrutement. L'avis des représentants syndicaux directement impliqués dans ces processus est cependant que ces données doivent être prises avec circonspection. Elles se réfèrent en effet à une période – le premier semestre de 2003 – où le nombre de recrutements traités par le Département des ressources humaines a été relativement faible, et où de nombreuses régularisations de contrats précaires sont intervenues, ce qui est relativement rapide une fois le point de chute identifié. Par ailleurs, la procédure elle-même est critiquable sur bien des points: les centres d'évaluation fonctionnent parfois comme des instances décisionnelles ultimes et uniques, l'adaptation de leurs méthodes et du contenu de leurs épreuves à la diversité culturelle de notre Organisation est tout sauf avérée, le recueil des données décisives pour la planification des carrières est lent et encore insuffisamment coordonné pour appuyer une stratégie à moyen terme, certains chefs de service, dont les prérogatives en la matière ont été renforcées, préfèrent recruter à grade élevé en dehors du Bureau, plutôt que de s'attacher à faciliter la progression interne. Bref, de l'avis des représentants syndicaux, c'est à bien plus qu'à un ravalement de façade qu'il faudra se livrer lors de la révision de 2004 du mécanisme et des procédures de recrutement et de sélection.

**Egalité entre hommes et femmes** – Les inégalités entre hommes et femmes demeurent, et demeureront dans notre maison tant que les moyens de mettre en œuvre la politique souhaitée n'auront pas été remis aux principaux intéressés. Là encore, il s'agit de recrutement. Il s'agit aussi de planification de carrières, il s'agit encore et toujours de formation.

Comment réussir à améliorer la représentation des femmes dans les postes plus élevés, tout en poursuivant un objectif de rééquilibrage dans la structure des grades? Le document du Bureau semble fonder des espoirs sans doute légitimes sur le recrutement de jeunes professionnels. Force est cependant de constater qu'il n'y a pas si longtemps, à peine une dizaine d'années, le recrutement de femmes jeunes professionnelles était une pratique courante, et simple à mettre en œuvre. Ces jeunes femmes ont toutes montré qu'elles étaient d'excellentes fonctionnaires. Mais elles n'ont pas pour autant, à quelques exceptions près, connu de progression de carrière sur ces dix années – simplement parce que, le moment venu, ce n'est pas à elles, mais à l'extérieur, qu'il est fait appel pour prendre des responsabilités auxquelles, malgré des échéances connues, nul ne les avait préparées.

L'expérience du passé a ainsi montré que l'accession des femmes à des grades de plus haute responsabilité ne pouvait être obtenue à court terme sans politique ciblée de recrutement à ces grades, et l'établissement d'objectifs par secteur et par région.

L'absence de perspective, le sentiment d'être oublié(e) n'est pas l'apanage des jeunes professionnel(le)s. Les mêmes considérations s'appliquent au sein de la catégorie des services généraux: ceux d'entre eux promus professionnels nationaux ne sont-ils pas déjà pour la plupart des hommes – et qu'en est-il en matière d'égalité des genres de ce fameux saut du recrutement local vers la carrière internationale que d'autres organisations de la famille des Nations Unies pratiquent apparemment avec beaucoup plus d'aisance que le BIT?

Énumérer des difficultés, mentionner des erreurs passées, ce n'est pas renoncer au progrès. En matière d'égalité des chances comme ailleurs, notre Syndicat ne renoncera évidemment pas même si la tâche est ardue. Nous pensons seulement que les mots ne suffisent pas, non plus que la bonne volonté – et qu'une sorte de révolution culturelle sera nécessaire, si les objectifs affichés doivent vraiment être atteints.

**Développement des carrières** – L'introduction des Plans de développement personnel ou PDP, c'était d'ailleurs une sorte de minirévolution culturelle, que le Syndicat et les collègues des secteurs pilotes bénéficiaires ont accueillie sans réticences. L'évaluation des PDP faite jusqu'ici est positive. L'intérêt est grand, au-delà même du secteur et de la région pilotes. La valeur des PDP comme outil non seulement de formation mais aussi d'intégration et de planification a été établie sur la base des résultats déjà enregistrés. Leur utilisation au service de la poursuite des objectifs d'ensemble du Bureau en matière de ressources humaines semble décidément une voie prometteuse.

Il nous apparaît légitime de vouloir différencier la conduite des exercices PDP de l'évaluation du travail, même si les deux ont évidemment des points communs. Au demeurant, l'évaluation du travail est un domaine où, de l'avis du Syndicat, tout reste à faire pour aboutir à des mécanismes honnêtes, efficaces et acceptés. Le système actuel n'a pas connu de changement majeur depuis des décennies, malgré la décision de principe de le réformer en profondeur qui vous avait été annoncée en mars de l'an 2000. Ce système est obsolète et conserve des effets pervers, notamment en raison des suites bureaucratiques unilatérales qui peuvent être données à des évaluations qui s'apparentent parfois à des règlements de comptes. Notre Syndicat est donc tout à fait désireux d'entrer en matière sérieusement avec l'administration sur les différents aspects de l'évaluation du travail.

**Mobilité du personnel** – Quant à la mobilité du personnel, autre thème récurrent des relations professionnelles au BIT, le Syndicat ne peut, à ce stade, que vous confirmer le caractère étendu, sérieux et productif de la concertation qui a été conduite par le Département des ressources humaines. Sièges, régions, hommes, femmes, célibataires, chargés de famille, fonctionnaires locaux, fonctionnaires expatriés, chefs ou subalternes, novices ou confirmés, mobiles ou enracinés, tous nous avons apporté nos idées dans un processus de libre expression raisonnablement encadrée.

Il nous appartient maintenant avec les représentants du Directeur général d'analyser la masse d'information ainsi recueillie, de comparer cette analyse avec celle des besoins de l'Organisation, et d'en tirer les bases d'une politique renouvelée que chacun appelle de ses vœux, une politique qui soit fondée sur la volonté commune librement consentie, la préparation au retour comme au départ, le suivi de celles et ceux qui bougent, l'accompagnement de la démarche du point de vue social, et une politique qui se souvienne qu'elle doit s'appliquer dans plusieurs sens – du siège vers le terrain certes, mais aussi du terrain vers le siège et entre régions, et qu'elle n'a aucune raison d'exclure a priori certaines catégories de personnel pouvant rendre d'insignes services à l'Organisation en dehors du pays où elles sont nées.

**Renforcer le rôle des chefs de service** – La mobilité s'accompagne souvent d'un renforcement des responsabilités de gestion de fonctionnaires qui y sont mal préparés. Le Syndicat ne peut donc que prendre acte avec intérêt des intentions du Bureau de faciliter la «participation active des supérieurs hiérarchiques» à la mise en œuvre de sa stratégie des ressources humaines. Beaucoup reste à faire dans ce domaine, certains d'entre nous pensent qu'il s'agit de vraiment beaucoup, et nous connaissons les efforts du Département des ressources humaines pour mieux sensibiliser aux contraintes et aux devoirs de leur charge des chefs hiérarchiques qui n'ont parfois pas suffisamment conscience du fait qu'ils sont des gestionnaires de ressources non seulement financières, mais aussi humaines.

**Réforme de la politique en matière de contrats** – Ces chefs de service ont souvent beaucoup fait pour aider à la régularisation des contrats individuels que nous appelons précaires et qui étaient recensés comme tels. De gros progrès ont été accomplis comme le souligne le document du Bureau, même si quelques cas demeurent encore en attente d'une solution durable. Le Syndicat a proposé que la concertation soit maintenant étendue à la situation de groupes et de catégories d'emploi dont la relation de travail avec le Bureau est régulière mais soit intermittente, soit concomitante avec différentes unités. Nous avons soumis des propositions à notre avis intéressantes pour aider ces collègues jusqu'ici très mal couverts et très mal protégés, et j'espère que le représentant du Syndicat pourra faire état de progrès substantiels lors de votre prochaine session.

## **Examen de la sécurité sur le terrain**

J'espère aussi très sincèrement que, lors de cette prochaine session, nous n'aurons pas à déplorer de nouveaux deuils dans les rangs des fonctionnaires internationaux. La période récente a été particulièrement noire – et l'inauguration le 24 octobre dernier, jour des Nations Unies, du monument dédié à Genève aux fonctionnaires internationaux tombés victimes de leur devoir a été un moment de recueillement et d'émotion pour nous tous.

Le document qui vous est soumis par le Bureau fait état d'avancées en matière de sécurité sur le terrain – et nous rendons hommage à ceux qui ont facilité de telles avancées, à commencer par le Directeur général, les directeurs régionaux, nos collègues du Département des ressources humaines et les représentants syndicaux.

Nous pensons qu'il est possible d'encore mieux faire dans le domaine de la vulgarisation, au profit notamment des personnels les moins à même d'utiliser les techniques modernes de communication et les langues étrangères, qui sont pourtant souvent ceux qui, par leurs fonctions, sont les plus directement en danger. Nous nous sommes engagés à travailler activement sur ce thème avec les représentants de l'administration, en étroite relation avec nos représentants sur le terrain.

Pour ce qui est du siège, nous pensons également que des mesures raisonnables de sécurité, adaptées aux risques contre lesquels il conviendrait de se prémunir, mériteraient d'être considérées, et sommes prêts à participer activement à toutes instances où de telles mesures pourraient être étudiées – ce qui pourrait inclure une réflexion sur les mécanismes régissant la couverture de la responsabilité de notre employeur en matière de risques professionnels.

C'est sur ce double engagement de notre part, Monsieur le Président, que je souhaite clore mon intervention, en vous remerciant tous pour votre patiente attention.