



HUITIÈME 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.....	1
III. Dérogations au Statut du personnel.....	1
IV. Stratégie en matière de ressources humaines: résumé des faits nouveaux.....	1
V. Rapport de la Commission de la fonction publique internationale.....	9
VI. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT.....	9
VII. Autres questions de personnel.....	11
Annexe: Déclaration du représentant du personnel.....	13

1. La Commission du programme, du budget et de l'administration s'est réunie les 10 et 11 novembre sous la présidence de M. Seguin (gouvernement, France). M. Botha (porteur du groupe des employeurs) était le rapporteur.

I. Déclaration du représentant du personnel (Quatorzième question à l'ordre du jour)

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

II. Amendements au Statut du personnel (Quinzième question à l'ordre du jour)

3. A la suite des interventions de M. Botha, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, de M. Blondel, s'exprimant au nom des travailleurs, et de la représentante du gouvernement du Royaume-Uni, s'exprimant au nom du groupe des PIEM, ainsi que d'une série de consultations, il a été décidé de retirer le document contenant les amendements proposés¹.

III. Dérogations au Statut du personnel (Seizième question à l'ordre du jour)

4. La commission a noté qu'il n'y a aucune question à traiter dans ce point de l'ordre du jour.

IV. Stratégie en matière de ressources humaines: résumé des faits nouveaux (Dix-septième question à l'ordre du jour)

5. Le Président a présenté le document relatif à la stratégie en matière de ressources humaines², en faisant remarquer que le point appelant une décision se trouve au paragraphe 24.
6. M. Blondel, s'exprimant au nom des travailleurs, s'est félicité des efforts consentis dans la gestion du personnel et des progrès réalisés en matière de négociation collective. En revanche, il s'est déclaré inquiet de la remise en cause de la classification des postes annoncée dans le document. La classification s'attachera désormais davantage aux personnes qu'aux postes et les travailleurs ne peuvent qu'émettre des réserves face à un projet tendant à confier à des fonctionnaires ayant des qualifications modestes des postes de haute responsabilité. Cette évolution ne peut être envisageable dans le cas, par exemple, du Service de la liberté syndicale qui doit conserver une structure autonome et être doté d'un responsable avec un niveau de classification déterminé.
7. Concernant la question du recrutement qui va se poser de manière aiguë puisque, selon le Directeur général, 50 pour cent des fonctionnaires au-dessus du niveau P4 vont quitter l'Organisation au cours des cinq prochaines années, celui-ci ne devrait pas se faire sur une

¹ Document GB.291/PFA/15.

² Document GB.291/PFA/17.

base purement académique. Une expérience du travail devrait, outre le niveau universitaire, être un critère de recrutement. Il faudra également, dans ce processus de renouvellement, prêter une attention particulière au recrutement de personnel d'origine africaine car beaucoup de fonctionnaires africains vont partir à la retraite. L'intervenant a également insisté sur la notion d'égalité entre hommes et femmes, rappelant à cet égard la résolution adoptée par la dernière Conférence internationale du Travail.

8. Enfin, évoquant la notion de travail décent, l'orateur a demandé si celle-ci est compatible avec les perspectives de déclassification des postes du Bureau. Il s'est également interrogé sur une éventuelle tendance à la multiplication des contrats de courte durée comme semblent en attester les très nombreux contrats de travail traités par le Bureau au cours de l'année précédente.
9. M. Botha, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, a fait observer que ni le document sur la stratégie en matière de ressources humaines ni la déclaration du représentant du Syndicat du personnel n'ont soulevé les questions évoquées dans un récent document du Syndicat du personnel. Le groupe des employeurs demande depuis quelque temps déjà une révision de la stratégie en matière de ressources humaines. Certains éléments de la stratégie initiale ont été complétés, tandis que d'autres ont été supprimés. L'orateur s'est dit satisfait qu'un document présentant une révision de la stratégie globale en matière de ressources humaines soit soumis à la commission en mars 2005, un document qui contiendra une réponse détaillée à chacune des recommandations du Commissaire aux comptes. Le groupe des employeurs a noté les progrès accomplis dans la négociation collective et les changements qui ont eu lieu mais il est surpris qu'une équipe d'enquêteurs sur les cas de harcèlement sexuel ait dû être établie.
10. Concernant la classification des emplois, M. Botha a supposé que tout déclassement sera fondé sur une évaluation et une classification convenables des postes concernés. Il a demandé de plus amples informations sur la nouvelle norme-cadre de classification des grades de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures et a noté la déclaration du Syndicat du personnel selon laquelle le processus de consultation n'a pas encore eu lieu sur cette question.
11. L'orateur a noté que l'efficacité des centres d'évaluation est en cours d'examen. Il a formulé des commentaires sur le programme de début de carrière des jeunes professionnels, en vigueur en 2001-02, qui a été interrompu en raison de ses incidences financières. Dix-sept des vingt membres du personnel ayant suivi ce programme ont maintenant été intégrés à des postes permanents. Un examen de ce programme devrait permettre d'établir s'il y avait lieu de l'interrompre, eu égard au taux d'intégration élevé. L'orateur a noté les changements survenus sur le plan de la parité et a félicité le Bureau de l'ampleur de cette évolution et des progrès plus rapides qui ont été enregistrés, tout en relevant qu'il subsiste d'énormes disparités dans ce domaine. Les progrès ont probablement été plus importants aux niveaux inférieurs qu'aux niveaux supérieurs, mais le groupe des employeurs est conscient que la situation est en train de changer et suppose que le mérite reste un aspect important.
12. Le groupe des employeurs reconnaît le travail accompli sur le front de la mobilité du personnel, et l'intervenant s'est déjà demandé par le passé si suffisamment de personnes se déplacent réellement du centre vers la périphérie, les chiffres donnant à penser que l'intention de déplacer les gens est rarement suivie d'effets dans la réalité. Il est à espérer que la nouvelle politique en matière de mobilité encouragera les gens à se faire une meilleure idée de la manière dont l'OIT travaille dans toutes les régions.
13. Le groupe des employeurs reconnaît que la question des unions sanctionnées par la loi est délicate mais il ne lui semble pas que les choses aient progressé aussi vite qu'il le pensait.

Pour ce qui est de la communication, l'intervenant a noté le très grand nombre de visites par jour du site Intranet et s'est demandé quelles en sont les conséquences pour le Bureau. Premièrement, qu'est-ce qui les suscite et, deuxièmement, quels en sont les résultats? Le groupe des employeurs est très heureux que HRD entreprenne une étude des coûts et avantages de l'application de la stratégie initiale en matière de ressources humaines; il demande instamment que, lors de l'établissement de la nouvelle stratégie, les coûts et avantages soient étayés par des documents.

14. L'orateur a pris note de la proposition tendant à ce qu'un examen global de la stratégie en matière de ressources humaines soit soumis à la commission à la session de mars 2005 du Conseil, et a demandé de plus amples informations sur ce qui sera présenté. Il aimerait que l'on mette davantage l'accent sur les indicateurs de performance et sur des objectifs mesurables. A titre d'exemple, des efforts considérables sont faits sur des questions comme le harcèlement sexuel et la communication au bénéfice du personnel, deux aspects qui peuvent être jugés par l'impact mesurable sur le moral et la satisfaction des fonctionnaires. Dans la perspective de la gouvernance, le Conseil d'administration et la commission PFA devraient connaître les objectifs et le calendrier des initiatives, telles que l'application des normes de sécurité et les autres initiatives. Par exemple, quels résultats sont attendus du nouveau site Intranet et quels résultats sont obtenus: le personnel est-il plus productif, ou des ressources sont-elles libérées du fait que le personnel n'a plus besoin de passer du temps à chercher l'information? Le groupe des employeurs compte bien qu'une plus grande place sera faite à ces types de mesure dans le rapport qui sera présenté en mars 2005.
15. Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, a félicité le Bureau pour le résumé des faits nouveaux liés à la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines. Les questions pertinentes pour l'Afrique dans la stratégie sont le nombre d'Africains qui prendront prochainement leur retraite, le nombre de postes vacants en Afrique, les pays sous-représentés et non représentés et la représentation généralement insuffisante des Africains. Ces questions appellent une approche pragmatique, stratégique et intégratrice. Le groupe de l'Afrique s'inquiète des propositions de suppression ou de déclassement de certains postes lors du départ à la retraite des titulaires. Il demande des éclaircissements sur les conséquences de la suppression ou du déclassement de certains de ces postes. La région africaine sera la plus touchée compte tenu du fait que la plupart des Africains occupant des postes des catégories supérieures prennent leur retraite et du nombre de postes vacants en Afrique. Le groupe de l'Afrique a noté les progrès accomplis sur le plan du recrutement et de la sélection du personnel. Les pays en développement sont cependant limités dans leur accès à la technologie. Les médias accessibles localement ne devraient pas être entièrement remplacés par le système de candidature électronique pour postuler à un emploi, car cela exclura des candidats habitant dans la plupart des régions en développement. Le groupe de l'Afrique prend note du commentaire concernant le recrutement dans les pays sous-représentés et non représentés et, convaincu qu'il existe des candidats compétents dans ces pays, pense qu'il faut faire plus pour attirer des candidats qui en sont originaires. A cet égard, les ministères du Travail devraient être un point d'entrée pour la publicité concernant les postes à pourvoir, et le Bureau devrait prendre des mesures actives pour essayer d'y sensibiliser les pays sous-représentés et non représentés. Le Bureau devrait en outre étudier la possibilité d'annoncer les postes destinés à de jeunes professionnels dans les universités de ces pays et des pays en développement.
16. En mars 2005, le groupe de l'Afrique appréciera les statistiques qui seront fournies par le Bureau au sujet des jeunes professionnels, y compris de leur pays d'origine. Le groupe note avec satisfaction l'observation concernant la promotion de l'emploi des personnes handicapées. L'orateur a félicité le Bureau d'avoir ouvert la voie en intégrant ce groupe de personnes vulnérables. Le groupe de l'Afrique a également noté les nets progrès

enregistrés sur le front de la parité et a encouragé le Bureau à faire plus pour l'avancement rapide des femmes à des postes plus élevés; il a noté par ailleurs les progrès de la mise en œuvre des mesures de sécurité pour le personnel. Cette opération devrait être renforcée et améliorée dans la mesure du possible. Le groupe de l'Afrique a demandé de nouveau que la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines ne se fasse pas au détriment des Africains dans les structures du BIT et ne contribue pas à les marginaliser davantage.

- 17.** La représentante du Royaume-Uni, prenant la parole au nom du groupe des PIEM, a remercié le directeur du Département du développement des ressources humaines et son équipe pour ce dernier résumé des faits nouveaux concernant la stratégie en matière de ressources humaines. Elle a relevé la proposition du Bureau concernant la révision de la stratégie globale en matière de ressources humaines en vue de sa discussion en mars prochain, et les PIEM s'attendent à ce que les éléments fondamentaux suivants figurent dans la version révisée: un processus de recrutement court et simple et des procédures de promotion fondées sur le mérite; un système de gestion de la performance efficace lié à l'organisation des carrières; la gestion d'une performance insatisfaisante et, le cas échéant, la cessation d'emploi; des contrats permanents pour le personnel de base uniquement; la mobilité en tant que véritable condition d'emploi; les questions d'égalité entre hommes et femmes et de diversité géographique convenablement traitées; une meilleure consultation avec le Conseil d'administration au sujet des changements qui sont apportés aux structures de la haute direction; enfin, la poursuite de l'abaissement de la moyenne des grades, y compris, le cas échéant, du déclassement de postes après le départ à la retraite des titulaires. Les PIEM comptent que ces principes seront pleinement reflétés dans les objectifs, mesures de référence et indicateurs spécifiques du programme et budget pour 2006-07. Il est à espérer que cela n'aboutira pas simplement à une autre stratégie en matière de ressources humaines mais à un meilleur programme de mise en œuvre en 2006-07, bénéficiant d'un financement. Comme 70 pour cent du budget de l'OIT sont consacrés à des dépenses de personnel, cette stratégie revêt une importance cruciale pour l'accomplissement des objectifs stratégiques de l'OIT.
- 18.** Les PIEM apprécient le complément d'explications fourni par le Directeur général concernant le poste de directeur exécutif et demandent que les nominations à ces postes soient plus transparentes à l'avenir. Concernant les points de détail de la mise à jour sur les ressources humaines, les PIEM se félicitent des progrès réalisés dans la réponse aux recommandations du Commissaire aux comptes et attendent avec intérêt une mise à jour complète sur les progrès accomplis eu égard à chaque recommandation à la prochaine session du Conseil d'administration.
- 19.** Concernant la prospection, le recrutement et la sélection du personnel, les PIEM sont satisfaits de la réduction à cinq mois du temps mis à pourvoir les postes vacants et encouragent le Bureau à réduire encore ce délai. S'agissant de la parité, les PIEM ont relevé le chiffre de 26 pour cent de femmes aux niveaux supérieurs à la fin de 2003 et ont fortement encouragé le Bureau à faire plus d'efforts pour atteindre la prochaine cible (33 pour cent) avant la fin de 2005. Les PIEM apprécient les efforts déployés par le Département du développement des ressources humaines pour mettre au point avec le Syndicat du personnel un cadre pour la mobilité géographique et demandent quand ce cadre sera présenté au Conseil d'administration. Enfin, s'agissant de l'examen de la sécurité sur le terrain, les PIEM ont noté que 29 bureaux extérieurs, soit 70 pour cent d'entre eux, sont maintenant conformes aux normes minimales de sécurité opérationnelle des Nations Unies, et ils demandent quand la conformité à cet égard sera de 100 pour cent.
- 20.** Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a remercié le Bureau international du Travail pour cette mise à jour sur l'application de la stratégie en matière de ressources humaines et s'est déclaré impatient de prendre connaissance de l'analyse des

coûts et des avantages en matière de ressources humaines qui sera communiquée à la session de mars 2005 du Conseil d'administration. Le représentant a pris note des changements qu'implique pour le BIT la mise en œuvre du système IRIS. Vu le coût très élevé de la mise en œuvre et du fonctionnement de ce système, il semblerait que le BIT ne puisse réaliser des économies qu'en réduisant le nombre du personnel occupant des fonctions destinées à être automatisées. Dans le secteur privé, l'introduction d'un tel système déboucherait sur des suppressions de postes mais cette éventualité n'est pas envisageable au BIT. Le gouvernement de la Fédération de Russie souhaiterait que la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines comporte une section séparée traitant des mouvements de personnel induits par la mise en œuvre du système IRIS où pourraient figurer, par exemple, l'augmentation de la productivité des fonctionnaires, le nombre de fonctions qui doivent être redéfinies suite à la mise en œuvre du nouveau système et la manière dont de tels emplois pourraient être éventuellement redistribués au sein de l'Organisation.

21. Le représentant du gouvernement de l'Espagne a souscrit à la déclaration du groupe des PIEM et s'est dit préoccupé par ce que le représentant du Syndicat du personnel a rapporté lors de son intervention. En ce qui concerne les normes communes de sécurité des Nations Unies, l'Espagne voudrait que le BIT soit un modèle au sein du système des Nations Unies. Le système commun devrait fixer des normes minimales en la matière et si les normes du BIT, en ce qui concerne le personnel, sont meilleures que celles des Nations Unies, les autres organisations des Nations Unies devront aligner les leurs sur celles du BIT. Un autre sujet de préoccupation tient notamment aux départs à la retraite, à la question de la classification des emplois et aux changements qui ont été mis en œuvre. L'opinion du Syndicat du personnel doit être dûment prise en considération et les réponses à trouver doivent l'être sur la base d'un accord entre les deux parties intéressées. Enfin, l'intervenant a demandé la création d'un groupe de travail, composé de représentants des gouvernements et du Bureau, qui serait chargé d'établir des critères objectifs pour l'attribution à chaque pays d'un quota de fonctionnaires de grade supérieur. Parmi ces critères, pourraient figurer, outre les contributions de chaque Etat, le nombre de conventions ratifiées ou d'autres critères correctifs.
22. En ce qui concerne les contrats et la restructuration, la classification des emplois doit s'accompagner d'une redistribution qui intervienne sur la base d'une juste représentation des cultures. Les gouvernements entretiennent quotidiennement des relations bilatérales normales avec le BIT et l'Espagne voudrait que soit brisé le silence qui entoure, notamment, les questions relatives au personnel. Le dialogue et le débat avec les gouvernements s'avèrent nécessaires pour identifier les principes ou les critères objectifs à partir desquels chaque Etat, chaque gouvernement, chaque région pourrait être représenté au BIT. L'un de ces critères devrait être la participation économique des pays en fonction de leur soutien financier à l'Organisation. Un autre critère pourrait être le nombre de conventions ratifiées par chaque pays et le nombre de conventions qui sont appliquées. L'Espagne souhaiterait que soit constitué un groupe de travail pour examiner l'ensemble des questions relatives à la restructuration du personnel du BIT.
23. Le représentant du gouvernement du Japon, au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique, a totalement souscrit à la proposition visant à ce que le Bureau prépare un examen détaillé de la stratégie en matière de ressources humaines pour la session de mars du Conseil d'administration et a demandé au Bureau d'élaborer une nouvelle stratégie en la matière qui soit liée au cadre stratégique du Bureau pour la période allant de 2006 à 2009. Le groupe de l'Asie et du Pacifique estime que les actions prioritaires à engager sont les suivantes: mettre en place des mécanismes de recrutement et de promotion efficaces et transparents ainsi qu'une stratégie claire, assortie de cibles et de délais précis, pour assurer la parité et une représentation géographique équitable au sein du Bureau; réduire le surclassement actuel des postes et mettre au point un plan concret fixant un calendrier et

des cibles claires; encourager la mobilité et la flexibilité pour soutenir la décentralisation et s'adapter à l'évolution des besoins; mettre en place un cadre clair et crédible pour la gestion et l'évaluation des performances; envisager le recours à la sous-traitance ou externaliser les fonctions purement administratives s'il y a lieu; et enfin identifier et adopter les meilleures pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

- 24.** En outre, l'orateur a également insisté sur le fait qu'il est nécessaire: de se doter d'un personnel qualifié ayant de solides capacités de gestion et de le fidéliser; de parvenir à une réduction significative des délais de recrutement; de mettre en place une politique équitable et transparente en matière de contrats de travail; de renforcer la flexibilité des conditions de travail pour permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie de famille; de mettre en place des stratégies efficaces pour gérer les changements, dont des mécanismes de communication interne plus efficaces; d'évaluer l'efficacité de la structure organisationnelle actuelle conformément au cadre stratégique; de programmer le renouvellement du personnel et de parrainer le personnel subalterne talentueux; de mettre en place des procédures simplifiées, efficaces et rentables applicables aux affaires disciplinaires et aux plaintes; de gérer de la façon la plus performante et efficace les problèmes de harcèlement sur le lieu de travail ainsi que ceux dérivant de la diversité des cultures; de garantir que l'OIT respecte l'ensemble des normes des Nations Unies relatives à la sécurité, à la sûreté et à la santé; et d'encourager le recrutement d'employés handicapés et leur maintien dans leur emploi.
- 25.** Le document relatif au cadre stratégique a recensé plusieurs domaines dans lesquels le Bureau entend renforcer ses capacités de gestion et ses capacités stratégiques et il est difficile d'imaginer comment cet objectif sera atteint en l'absence d'un plan d'action clair doté des ressources nécessaires et opérant selon un calendrier et des objectifs précis. La nouvelle stratégie en matière de ressources humaines devrait définir des objectifs précis dans chacun de ces domaines et prévoir des indicateurs de performance permettant de mesurer leur impact au fil du temps. Elle devrait également disposer de ressources propres. Le groupe de l'Asie et du Pacifique se montre intéressé par la proposition visant à ce que 2 pour cent des dépenses de personnel en 2006-07 soient investis dans la formation et le développement. Cependant, cette initiative devrait être envisagée comme faisant partie d'une stratégie pleinement intégrée qui serait elle-même intimement intégrée au programme et au budget. Le groupe de l'Asie et du Pacifique donnera donc son avis définitif sur la question quand il aura pris connaissance de l'intégralité du programme et budget pour 2006-07 ainsi que des chiffres détaillés qui l'accompagnent. Les stratégies qui viennent d'être mentionnées permettraient au BIT d'établir des normes en matière de gestion des ressources humaines qui pourraient être appliquées tant par les organismes des Nations Unies que par les gouvernements des Etats Membres.
- 26.** Le représentant du gouvernement de la République de Corée a remercié le Bureau pour son rapport. Son gouvernement se félicite des efforts entrepris par le Bureau pour réduire le surclassement et mettre sur pied une structure organisationnelle équilibrée qui intègre la nouvelle norme-cadre pour la classification des emplois de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures. L'orateur s'est réjoui à la perspective d'en apprendre plus sur cette initiative d'autant qu'environ 50 pour cent des P5 et des fonctionnaires de rang supérieur doivent prendre leur retraite avant 2009. L'intervenant a également demandé à ce qu'il soit procédé à une mise à jour de la situation qui prévaut en matière de gestion des contrats à court terme lors de la session de mars 2005 du Conseil d'administration. Enfin, le gouvernement de la République de Corée a pris note de la section du rapport «Concilier travail et vie privée, unions sanctionnées par la loi», dans laquelle le Bureau indique qu'une nouvelle circulaire intitulée «Le statut personnel considéré aux fins du versement de prestations» a été publiée. L'intervenant a demandé au Bureau d'explicitier l'objet de cette nouvelle circulaire en la joignant au prochain rapport et de préciser ce qu'elle implique pour le BIT en termes de coûts et d'incidences financières.

27. En ce qui concerne le recrutement et la sélection du personnel, le gouvernement de la République de Corée est impatient de constater une réduction substantielle des délais dans les procédures de recrutement actuelles et demande que soit réduit, dans l'objectif chiffré actuel, le nombre d'Etats Membres qui sont sous-représentés ou ne sont pas représentés. Le gouvernement est convaincu que des améliorations sont encore possibles en ce qui concerne la mobilité entre le siège et les bureaux extérieurs et demande que des informations complémentaires sur la politique de mobilité incluant des indicateurs et des cibles clairs soient fournies lors de la prochaine session du Conseil d'administration en mars 2005. Enfin, l'orateur a pris note de la section traitant des unions sanctionnées par la loi et a demandé au Bureau d'apporter des précisions sur les incidences financières de la nouvelle circulaire publiée par les Nations Unies.
28. Le Président a invité M. Ng, directeur du Département du développement des ressources humaines (HRD), à répondre au nom du Directeur général. M. Ng a remercié tous les intervenants pour leur importante contribution au débat. En ce qui concerne la stratégie révisée en matière de ressources humaines, le Bureau a pris note des déclarations très détaillées provenant notamment du groupe des PIEM et du groupe de l'Asie et du Pacifique. Avant la fin de 2004, le Bureau aura intégralement mis en œuvre l'ensemble des recommandations du Commissaire aux comptes et aura achevé l'analyse des coûts et des avantages des diverses composantes de la stratégie en matière de ressources humaines. L'équité, l'efficacité et le renforcement de la capacité de gestion du Bureau en vue de mettre en œuvre son programme de travail en sont les trois critères de base. Les mises à jour présentées lors de sessions précédentes ont eu tendance à reproduire la présentation de la stratégie en matière de ressources humaines de 1999. Les résultats de l'analyse des coûts et des avantages ne sont pas encore définitivement arrêtés afin de pouvoir bien comprendre quelles sont les implications en termes de coûts et d'avantages de la mise en œuvre de chaque composante de la stratégie et fixer ainsi des priorités en fonction des ressources disponibles et de la dotation en effectifs. L'orateur a déclaré que la question des unions sanctionnées par la loi reste une question délicate, mais que le Bureau travaille avec les Nations Unies sur cet important dossier.
29. Pour ce qui est de la classification des emplois au sein du Bureau, l'orateur a reconnu que la moyenne des grades du BIT doit être réduite. Actuellement, plus de 50 pour cent du personnel des services organiques sont au niveau P5 ou au-dessus. Avec les départs à la retraite, il sera possible d'abaisser la moyenne des grades dans les années à venir, mais il s'agit d'un processus graduel qui demandera une planification de la relève au niveau des départements. Le Bureau doit recruter des personnes plus jeunes dans les services organiques, après une analyse convenable de l'organisation du travail dans chaque département afin de s'assurer que le travail peut être fait grâce à l'utilisation la meilleure des ressources en personnel disponibles. Il est important d'avoir des personnes très compétentes de différents groupes d'âge et de maintenir en permanence la mémoire institutionnelle au sein de l'Organisation.
30. La nouvelle norme-cadre est un progrès. Cette norme n'est pas discutée uniquement à la CFPI. Elle l'a été aussi de manière approfondie au sein du réseau des ressources humaines, dont font partie tous les directeurs des départements des ressources humaines des organismes des Nations Unies. La norme-cadre est reliée à la gestion de la performance et au développement des compétences de manière beaucoup plus claire.
31. Le Directeur général a décidé d'allouer 2 pour cent des dépenses de personnel aux besoins en développement du personnel, et il en sera tenu compte dans la stratégie en matière de ressources humaines. Pour ce qui est de la diversité nationale, il y a actuellement sept pays qui sont sous-représentés, et 59 Etats Membres qui ne sont pas représentés. HRD collaborera avec les départements pour mettre au point des plans de relève afin d'identifier les vacances de poste éventuelles et de les relier à son programme de prospection. Les

collègues sur le terrain ont été encouragés à recommander des candidats qui auraient les qualifications et les compétences nécessaires pour travailler avec le BIT.

32. La politique de mobilité fait partie intégrante de l'examen des effectifs qui sera fait par HRD avec les départements techniques à propos de la planification de la relève. Cette politique repose sur des consultations très larges et sa mise en œuvre doit tenir compte de la nécessité de concilier travail et vie privée.
33. Pour ce qui est de la sécurité sur le terrain, le Bureau fait de son mieux pour obtenir une application des normes à 100 pour cent d'ici la fin de la présente période biennale. Cela nécessitera non seulement la mise à disposition du matériel nécessaire mais aussi une formation systématique et intensive du personnel du BIT, ainsi qu'une coordination avec le coordonnateur des Nations Unies pour les mesures de sécurité sur le terrain afin d'aider au suivi de l'application des normes.
34. L'orateur a résumé les derniers faits survenus en matière de règlement des différends liés au travail. Six enquêteurs spécialisés dans le harcèlement sexuel ont été formés. Ils ont été sélectionnés à l'issue d'un accord entre le Syndicat et l'administration, compte tenu de la nécessité de respecter la diversité culturelle au sein du BIT, ainsi que des questions d'égalité entre hommes et femmes et des aspects linguistiques.
35. Pour ce qui est du nombre important de contrats qui ont été établis, on y trouve aussi bien des contrats journaliers que des contrats de courte durée, des contrats spéciaux de courte durée et des contrats de collaborateurs extérieurs. Les centres d'évaluation sont aujourd'hui utilisés de manière plus efficace, essentiellement pour évaluer les candidats externes.
36. L'orateur a également confirmé que, malgré le coup d'arrêt donné au programme des jeunes professionnels tel qu'il a été mis sur pied, le Bureau a l'intention de recruter davantage de jeunes professionnels, car d'autres postes de cadres inférieurs seront à pourvoir à mesure que l'on ajustera la structure de classification. S'agissant des implications d'IRIS pour les ressources humaines du Bureau, cette question sera abordée dans les dernières réunions sur IRIS. Enfin, en réponse à une demande d'informations plus détaillées sur le personnel, l'orateur a indiqué que des précisions seront données à la session de mars 2005 du Conseil d'administration.
37. Le représentant du gouvernement du Japon s'est associé aux déclarations faites au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique et du groupe des PIEM concernant la stratégie du BIT en matière de ressources humaines. Le gouvernement japonais souscrit sans réserve aux trois points suivants: la structure de classification est extrêmement importante, car elle permettra de rajeunir l'Organisation avec le recrutement de jeunes professionnels; il est également important d'améliorer la répartition géographique. Enfin, le Japon apprécie les efforts qui sont faits pour améliorer la mobilité du personnel et demande des plans concrets, assortis de cibles chiffrées, un calendrier précis et des rapports intermédiaires réguliers sur ces trois points.
38. *La commission recommande au Conseil d'administration:*
 - a) *de prendre note des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines;*
 - b) *de demander un rapport plus détaillé sur l'application globale de la stratégie pour sa session de mars 2005, y compris une proposition de réexamen.*

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

39. Le Président a présenté le rapport de la Commission de la fonction publique internationale³.
40. En réponse à une question soulevée par le groupe des employeurs, le représentant du Directeur général (M. Johnson) a informé la commission que le coût financier des décisions de la CFPI est de 85 000 dollars, un montant relativement faible qui, comme indiqué dans le document, figure déjà dans le budget pour 2004-05.
41. *La commission recommande au Conseil d'administration:*
- a) *d'accepter les recommandations de la CFPI, sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies, concernant les prestations suivantes:*
 - i) *une augmentation de 1,88 pour cent du barème des traitements de base minima;*
 - ii) *les augmentations de l'indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et des versements à la cessation de service qui en découlent, avec effet au 1^{er} janvier 2005; et*
 - b) *d'autoriser le Directeur général à donner effet au BIT, en apportant les modifications qui s'avèreraient nécessaires au Statut du personnel, aux mesures visées à l'alinéa a), sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale.*

VI. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT (Dix-neuvième question à l'ordre du jour)

42. Le Président a donné la parole au Conseiller juridique afin que celui-ci informe la commission des derniers faits nouveaux concernant le Tribunal administratif de l'OIT.
43. Le Conseiller juridique (M. Picard) a rappelé que, lors de la 288^e session du Conseil d'administration, la commission avait été informée des difficultés rencontrées avec certaines organisations ayant reconnu la compétence du Tribunal administratif de l'OIT, quant à l'acceptation du principe de la reconnaissance d'un droit d'action directe des organisations représentatives du personnel sur les décisions prises par les administrations.
44. Cette question est de nature technique, mais elle revêt un caractère hautement symbolique pour l'OIT, puisqu'il s'agit du droit des organisations représentatives du personnel d'ester en justice.
45. A cet égard, il semble y avoir un certain degré de consensus en faveur d'un droit d'action directe des organisations représentatives du personnel contre des décisions affectant les

³ Document GB.291/PFA/18.

droits dont ces organisations sont elles-mêmes titulaires. En revanche, nombre d'organisations internationales ont encore des réserves importantes concernant le droit d'action directe contre des décisions de caractère général. Par conséquent, le Bureau est en train d'examiner comme alternative la procédure de l'*amiscus curiae*, connue dans les systèmes de *Common law* et dans deux tribunaux administratifs internationaux (OCDE et FMI).

46. Cette alternative a été communiquée au Tribunal qui doit l'examiner lors de sa présente session, afin que le Bureau puisse préparer un document à la 292^e session du Conseil (mars 2005).

47. Le groupe des travailleurs ne souhaite pas s'exprimer sur la question avant le mois de mars, lorsque le texte de la communication leur sera communiqué.

a) Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par le Centre consultatif sur la législation de l'OMC

b) Reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par le Groupe des Etats d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique

48. La commission était saisie de deux documents sur la reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Centre consultatif sur la législation de l'OMC⁴ et par le Groupe des Etats d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique⁵.

49. M. Blondel, s'exprimant au nom des travailleurs, s'est félicité du rapprochement de l'OMC et du BIT en matière administrative, et y voit un signe encourageant pour la relation future des deux organisations. Cependant, les travailleurs sont sensibles à l'information selon laquelle le Centre consultatif sur la législation de l'OMC n'est pas tenu d'appliquer une législation nationale quelconque dans ses relations avec ses fonctionnaires et jouit de l'immunité de juridiction dans le pays hôte. C'est là une question importante qui exige réflexion.

50. *La commission recommande au Conseil d'administration d'approuver la reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Centre consultatif sur la législation de l'OMC et par le Groupe des Etats d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (Groupe ACP), avec effet à compter de la date de cette approbation.*

⁴ Document GB.291/PFA/19/1.

⁵ Document GB.291/PFA/19/2.

VII. Autres questions de personnel
(Vingtième question à l'ordre du jour)

51. La commission a noté qu'il n'y a pas matière à discussion au titre de cette question de l'ordre du jour.

Genève, le 16 novembre 2004.

Points appelant une décision: paragraphe 38;
paragraphe 41;
paragraphe 50.

Annexe

Déclaration du représentant du personnel

L'histoire connaît parfois des coïncidences. Le lendemain du jour de la naissance de celui qui a l'honneur de s'adresser à vous au nom de l'ensemble du personnel du Bureau international du Travail, la neuvième séance de la 111^e session de votre Conseil d'administration traitait déjà de questions relevant de ce que l'on n'appelait pas encore le «régime commun des traitements, allocations et autres conditions d'emploi des Nations Unies».

Le rapport de cette séance contient certaines vérités qui, aujourd'hui encore, méritent d'être signalées.

Un membre du Conseil d'administration du BIT estimait ainsi que «en pareille matière, il convient d'attacher beaucoup d'importance à l'opinion des membres du personnel, qui sont les principaux intéressés», et s'étonnait que «certains membres du Conseil d'administration, qui défendent si énergiquement le principe de l'autonomie de l'Organisation internationale du Travail, soient prêts à renoncer à cette autonomie lorsqu'il s'agit du personnel du Bureau».

Un autre membre du Conseil, appartenant au groupe des employeurs, mentionnait que «l'objection principale qu'il (avait) à faire valoir (...) (était) que le personnel du Bureau serait soumis aux règlements que les Nations Unies jugeraient bon d'édicter, le Conseil d'administration devant se conformer aux décisions des Nations Unies», et faisait savoir qu'il considérait «comme un principe fondamental qu'un employeur garde la liberté de fixer les conditions d'emploi et de retraite de ses employés».

L'actualité de ces prises de position demeure, cinquante-quatre ans plus tard. Le personnel du BIT est inquiet de l'allant qui anime depuis quelques mois la Commission de la fonction publique internationale – la CFPI – engagée, sous couvert de modernité, dans une entreprise sans précédent de remise en cause tous azimuts des composantes essentielles de l'emploi dans la fonction publique internationale.

La CFPI gère en fait, pour le compte de ceux qui décident au sein de l'Assemblée générale des Nations Unies, l'ensemble des conditions d'emploi et de service au sein de ce qu'il est convenu d'appeler le «système commun». Ce système commun se fait de plus en plus envahissant, et la CFPI l'utilise pour essayer de faire passer dans les organisations, y compris le BIT, des pratiques dites «modernes» fondées sur la déréglementation, la flexibilisation et à terme prévisible le démantèlement du service public international. C'est aussi cela la «mondialisation»...

Votre commission a certes régulièrement à connaître de mesures ponctuelles adoptées dans le cadre du système commun, en ce qui concerne les salaires, les indemnités, les conditions d'emploi ou de service, mais nous ne sommes pas sûrs que de telles saisines occasionnelles vous permettent une juste appréciation de l'ampleur des domaines pour lesquels, de fait sinon toujours de droit, le Bureau s'est, peut-être inconsciemment, dessaisi de ses capacités de décision dans des secteurs clés pour la détermination des conditions d'emploi et de service de ses fonctionnaires.

Il faut savoir que, au contraire de ce qu'il advient à l'interne au BIT, où un dialogue constructif entre représentants de l'administration et représentants du personnel régit statutairement les relations professionnelles, la mise en œuvre du système commun s'effectue sur la base de décisions prises unilatéralement par un organe dont les membres sont nommés directement par l'Assemblée générale des Nations Unies, et pour qui la seule obligation en matière de consultation avec les représentants du personnel ou, d'ailleurs, des chefs d'exécutif de tout le système des Nations Unies est de prendre note «des faits et des opinions» que les uns ou les autres souhaiteraient communiquer.

Le champ de compétences que souhaite s'arroger la CFPI peut aller jusqu'à inclure – je cite ici le statut de cette instance – «les principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires et les modalités d'application de ces principes; le barème des traitements et des ajustements; les indemnités et prestations auxquelles ont droit les fonctionnaires et les conditions à remplir pour en bénéficier; les contributions du personnel; le classement des lieux d'affectation; les normes de classement des postes pour toutes les catégories de personnel; les normes de recrutement; la planification du recrutement, y compris l'établissement de listes centrales de candidats qualifiés, particulièrement aux échelons inférieurs; l'organisation de concours ou

d'autres procédures de sélection; la planification des carrières, les programmes de formation du personnel et l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires».

C'est donc pratiquement, si l'on n'y prend pas garde, l'intégralité des conditions d'emploi et de service au BIT qui pourrait échapper non seulement au Directeur général et aux principes de négociation collective qui lui sont chers, mais encore au Conseil d'administration et à sa composition tripartite.

Tout ceci n'est certes pas nouveau, puisque cela fait trente ans que l'OIT a décidé de reconnaître – comment aurait-elle pu faire autrement – la décision prise par l'Assemblée générale des Nations Unies de substituer au corps d'experts indépendants, chargés depuis 1947 de conseiller les différents chefs de secrétariat sur l'harmonisation des conditions d'emploi et de service, un organe en fait largement décisionnel, mais immune de toute obligation de réelle concertation avec ceux à qui s'imposeraient ses décisions.

Bon an mal an, jusqu'ici, les tensions avec la CFPI s'étaient cependant circonscrites, pour ce qui concerne le personnel du BIT, à quelques domaines pour lesquels soit des mécanismes alternatifs pouvaient jouer en somme un rôle de contre-pouvoir, comme le régime des pensions, soit la prise de décision effective était suffisamment décentralisée pour que les agences puissent prendre leurs responsabilités, comme en matière de salaires.

Ce qui est nouveau, et justifie l'inquiétude grandissante du personnel, dont je me fais ici l'écho, c'est la manœuvre d'encercllement à laquelle la CFPI se livre depuis le début du millénaire, avec une révision en profondeur du système des traitements et des allocations, conçue – je cite ici le rapport de la commission pour l'année 2001 – «comme un outil de gestion, permettant aux organisations de gérer leurs ressources de façon stratégique et de renforcer leur capacité à mettre en œuvre une réforme globale de la gestion.»

Ce qui est nouveau, c'est également le contexte général – j'allais dire «mondial», sinon «global» – de déréglementation et de libéralisation parfois outrancières dans lequel se situe la révision en profondeur. Nous pensons, au Syndicat du BIT, que la manière dont la CFPI aborde cet exercice de grande ampleur témoigne d'orientations fondamentales qui vont bien au-delà de préoccupations simplement liées à la détermination des conditions de travail et d'emploi – en somme, que les difficultés et les conflits que nous pressentons ne seront pas de nature essentiellement administrative ou bureaucratique.

Depuis 2001, la progression des événements a confirmé les pires craintes du Comité du Syndicat du personnel du BIT, ressenties dès l'annonce des thèmes devant être abordés – mode de calcul des salaires, limitation de la durée des contrats de travail, institutionnalisation d'une différence entre contrats de travail «avec» et «sans» droit à la sécurité sociale, fluctuation des traitements en fonction des résultats, modification de la nature des descriptions de tâches, restrictions dans les incitations à la mobilité, limitation du droit aux prestations familiales, remise en cause du régime des pensions, etc.

Il s'est rapidement avéré que sous couvert de «révision», ce qui, dans le fond, était en train de se mettre en place était bel et bien une tentative de grande envergure de mise en échec de la plupart sinon de tous les principes qui ont permis la création d'une véritable fonction publique internationale, sans laquelle il n'y aurait plus d'Organisation des Nations Unies.

Ce que la CFPI envisage, en effet, c'est la remise en cause, tout à la fois, de l'indépendance et de la protection contre l'arbitraire des fonctionnaires internationaux, de leur sécurité de l'emploi et de leur droit à la planification de carrière, de la prévalence de la règle de droit, de l'unicité et de la continuité du service rendu, des principes de l'égalité de traitement, de la détermination des salaires sur la base de grades, de la progression en fonction de l'ancienneté et des compétences établies, de l'accès à une protection sociale garantie, de l'exercice du droit de recours, etc.

Les documents préparés pour les 58^e et 59^e sessions de la CFPI montrent de façon flagrante l'intention délibérée de suivre, sans dévier, une ligne que l'on pourrait qualifier de «privatisation de la fonction publique internationale», ce que la commission justifie en ces termes: «Les différences entre les secteurs privé et public (ne sont) plus aussi marquées que par le passé, et les concepts de marché (gagent) de plus en plus les administrations nationales et les organisations internationales. De fait, pour qu'une réforme aboutisse, il (est) nécessaire d'avoir une vision globale conciliant les nécessités économiques des organisations et les attentes des Etats membres dans les organes directeurs.»

De nombreux travaux menés par la CFPI semblent en voie d'aboutir, au moins au niveau conceptuel. Des approches sont actuellement testées dans quelques programmes ou organisations, et il n'est pas exclu qu'au nom du «système commun» certaines des propositions inacceptables voire absurdes déjà soumises ne finissent par être imposées au BIT, même contre le gré du Directeur général et du Conseil d'administration. Le Syndicat du personnel du BIT a donc décidé de faire connaître en juin dernier à la commission sa position sur certains éléments clés de la «révision globale» et jugé indispensable d'en faire part, non seulement au Directeur général et à ses représentants, mais aussi, par votre entremise, au Conseil d'administration du BIT.

Nous avons également, comme il était de notre devoir, informé le personnel du BIT et les représentants des autres organisations de notre analyse et de nos préoccupations, élaborant avec eux certaines initiatives, qui ont eu pour effet de relâcher quelque peu l'étreinte dans des domaines comme les salaires locaux, la durée tolérée des contrats ou le niveau des pensions pour les services généraux et les fonctionnaires nationaux.

D'autres initiatives sont en cours ou vont être lancées, concernant la rémunération au mérite, les normes de classification, la flexibilisation des tâches – ainsi que l'absence de véritable consultation des intéressés, ne parlons pas de négociation collective, dans le cadre du système commun.

Nous continuerons de rappeler ainsi que le personnel du BIT, et avec lui nous l'espérons l'ensemble des fonctionnaires internationaux, n'entend pas accepter passivement que se poursuive la remise en cause de cet article fondamental de la Charte des Nations Unies, selon lequel: «La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.»

Le Directeur général et le Département des ressources humaines ont entendu nos préoccupations dans ce domaine. Il est bon de savoir à cet égard que nous sommes convenus d'échanger régulièrement – c'est à dire avant et après chaque session de la CFPI ou des autres organes du système commun – nos impressions sur l'évolution de la situation et sur la manière de faire face, si possible ensemble, aux menaces qui pourraient être décelées. Ceci est d'ailleurs mentionné au paragraphe 4 du document GB.291/PFA/17 qui vous a été soumis.

Les tendances sous-jacentes à la démarche pernicieuse de la CFPI produisent malheureusement aussi leurs effets dans des domaines qui devraient demeurer de la compétence propre de notre Organisation, sous le contrôle de votre Conseil d'administration.

Nous pensons qu'il n'y a nulle fatalité au retour en arrière en matière de ce que nous appelons fièrement le travail décent, et certaines informations qui vous sont fournies par l'administration en ce qui concerne la stratégie en matière de ressources humaines semblent en témoigner.

Il y a cependant loin encore de la coupe aux lèvres. Des progrès parfois mitigés ont certes été enregistrés dans des domaines comme:

- la meilleure protection de la sécurité du personnel hors siège et l'association des représentants syndicaux à la discussion des mesures envisagées, y compris pour la situation d'urgence qui, à nouveau, affecte nos collègues en Côte d'Ivoire;
- la redéfinition des responsabilités pour la gestion et l'administration au sein de l'équipe de direction;
- la mise en œuvre de l'accord collectif sur la prévention et le règlement des différends pour laquelle les échéances sont respectées;
- l'emploi des personnes handicapées même si les contraintes de la sécurité du bâtiment du siège en période de pénurie financière sont loin de faciliter leur accès en nos murs;
- l'élaboration d'une nouvelle politique de mobilité – qui doit encore bénéficier à toutes les catégories du personnel, y compris ceux recrutés localement, et établir clairement des droits et des obligations, non seulement pour les fonctionnaires, mais aussi pour le Bureau;
- la mise au point de règles de bonne conduite pour ce que nous appelons des restructurations et que l'administration qualifie de changements organisationnels – règles de bonne conduite dont la première est la consultation directe du personnel et de ses représentants, dont nous espérons qu'elle sera pleinement appliquée lors de la révision, désormais inéluctable, des procédures applicables lors de la tenue de réunions, comme la récente Conférence technique maritime

préparatoire, où des collègues ont dû travailler jusqu'à 32 heures d'affilée – je veux dire sans pause ni repos, ce qui est aussi invraisemblable qu'intolérable – pour pallier les carences résultant d'un manque de moyens associé à une organisation désuète du travail;

- la conduite de négociations de bonne foi en matière de recrutement et de sélection – même si les divergences de vues sont encore importantes sur certains points, concernant en particulier la transparence des mécanismes et l'égalité des chances entre fonctionnaires;
- l'amorce d'un véritable dialogue autour de l'opérationnalisation du projet IRIS – projet dont vous êtes saisis pour information, mais dialogue qui a permis d'apaiser certaines inquiétudes, même si nous avons encore des doutes sur les conséquences d'une escalade des coûts, sur la manière dont le personnel en place sera formé à l'outil, sur la tendance à privilégier l'embauche au BIT de certains consultants au lieu de mettre à niveau les connaissances de nos collègues, sur le bien-fondé d'une sous-traitance des opérations de maintenance et une délocalisation de certains équipements sensibles, décidées semble-t-il sous influence d'intervenants en fait extérieurs, dans des conditions loin d'être transparentes, et qui peuvent nuire à l'emploi, à la confidentialité des données, à la sécurité informatique...

Ces progrès d'ensemble, tout comme le bon fonctionnement du Comité de négociation paritaire, ne peuvent cependant occulter la persistance de réelles difficultés dans la mise au point d'une stratégie de ressources humaines et de dialogue social qui soit réellement celle de notre maison, et non un décalque de mesures envisagées dans un autre contexte.

Le document GB.291/PFA/17 fournit, et nous le regrettons, certains autres exemples de ce que l'on pourrait appeler un refus d'assumer. Dès le paragraphe 5 du document, la tendance à substituer une sorte de logique du marché aux exigences de la fonction publique internationale montre le bout de son nez, avec la mention que «certains postes seront reclassés à un niveau inférieur ou supprimés après le départ à la retraite de leurs titulaires», comme si le grade devait dépendre non des fonctions mais du titulaire d'un poste. Je n'insiste pas davantage, dans la mesure où j'avais déjà, lors de votre précédente session, attiré votre attention sur ce que nous considérons au mieux comme une incongruité.

Au paragraphe 6, l'administration semble se retrancher derrière des «experts de la CFPI» – encore elle! –, il s'agit en fait d'une firme privée, pour «travailler à l'application de la nouvelle norme-cadre aux fins du système d'évaluation des emplois», et fait référence à des consultations qui seraient en cours, notamment avec le Syndicat du personnel, pour la mise au point finale d'exemples concrets spécifiques au BIT – dont je dois vous informer qu'elles n'ont pas eu lieu, et commencent à peine à être planifiées.

En matière de formation et de développement, le paragraphe 13 semble faire bon marché de l'accord collectif conclu en août 2001 sur les PDP (plans de développement personnel), au profit de prétendus «principes du cadre d'orientation du perfectionnement professionnel des Nations Unies», un cadre dont le contenu est, nous le savons, bien en deçà des ambitions que vous avez exprimées pour le Bureau en la matière – même si le tir est quelque peu corrigé au paragraphe 15, le Conseil paritaire de la formation ayant enfin pu être mis en place, trois ans après sa création.

Au paragraphe 17 du document, s'agissant de ce que l'on appelle semble-t-il désormais pudiquement les «unions sanctionnées par la loi», vous êtes informés de ce que le Bureau examine les implications d'une circulaire interne de l'ONU – comme si vous-mêmes n'aviez pas déjà adopté une position claire à l'occasion de la 285^e session du Conseil d'administration – c'est-à-dire en novembre 2002.

Bref, l'approche de l'administration en matière de négociation collective et de gestion des ressources humaines nous semble encore trop souvent captive d'influences extérieures, au-delà de ce que la situation, y compris financière, de notre organisation ou les exigences d'une harmonisation raisonnable des conditions d'emploi au sein du système commun pourraient justifier.

Il nous apparaît important à cet égard que votre commission et, avec elle, le Conseil d'administration marquent la volonté de l'OIT de demeurer maîtresse de ses décisions – dans le cadre des prérogatives du Directeur général en matière de gestion du personnel et des principes de la négociation collective, dont il est tout à l'honneur du BIT de les avoir reconnus sous son propre toit.

Nous nous trouvons au sein d'une maison dont les études font autorité en matière de conditions de travail et des effets des relations sociales sur le fonctionnement des entreprises. A cet égard, il a été amplement démontré que la flexibilisation des contrats de travail et l'insécurité de l'emploi nuisaient à terme à l'efficacité. Personnel, Directeur général, Conseil d'administration,

nous avons ainsi objectivement, me semble-t-il, un intérêt conjoint à agir pour la préservation d'un cadre décent pour une fonction publique internationale efficace et motivée, et je souhaite vivement que nous identifions les moyens de continuer d'y œuvrer de conserve.

C'est dans cet espoir que je vous remercie de votre patiente attention.