



ONZIÈME 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 Comité du Syndicat.....	1
II. Stratégie en matière de ressources humaines: rapport annuel.....	1
III. Amendements au Statut du personnel.....	6
IV. Rapport de la Commission de la fonction publique internationale.....	7
V. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT.....	7
VI. Autres questions de personnel: congé d'adoption.....	8
Annexe. Déclaration du représentant du Comité du Syndicat du personnel devant la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration du BIT.....	9

## **I. Déclaration du représentant du Comité du Syndicat** (Douzième question à l'ordre du jour)

1. La déclaration du représentant du syndicat figure à l'annexe du présent rapport.

## **II. Stratégie en matière de ressources humaines: rapport annuel** (Quatorzième question à l'ordre du jour)

2. La commission était saisie d'un document<sup>1</sup> sur la stratégie en matière de ressources («la stratégie»). Le président a noté qu'il s'agit d'un document pour information et a invité M<sup>me</sup> Strachan, la directrice du Département du développement des ressources humaines (HRD) à le présenter.
3. La directrice de HRD a déclaré que le premier rapport offre une vue d'ensemble des progrès réalisés à ce jour, expose les mesures qui ont été prises et les résultats qui ont été obtenus par rapport aux priorités et aux cibles adoptées par le Conseil d'administration en novembre 2005. Au cours des neuf premiers mois de la mise en œuvre, le Bureau a jeté les bases nécessaires pour atteindre les cibles, en s'attachant à amorcer et renforcer les procédés en matière de ressources humaines, à établir des indicateurs de référence et à susciter l'adhésion du personnel, cadres y compris. Des progrès ont été réalisés mais la réforme est un processus évolutif et, pour maintenir le rythme de ces progrès, il y a lieu de répondre à plusieurs préoccupations.
4. Tout d'abord, il faut améliorer les procédures liées à l'obligation de rendre des comptes, en particulier pour les directeurs. Un cadre est conçu à cet effet. En ce qui concerne la gestion des ressources humaines, la responsabilité se partage entre l'encadrement – chefs de service et leurs supérieurs hiérarchiques – et HRD. L'oratrice a admis que les progrès sont lents et qu'il faut poursuivre les efforts pour accélérer le processus. Ces efforts continueront de s'appuyer sur les travaux réalisés dans deux domaines clés de la stratégie: l'amélioration de l'aptitude à diriger et des compétences en matière de gestion et le nouveau système de gestion de la performance du personnel, qui sera introduit en 2007.
5. La deuxième préoccupation concerne le rééquilibrage de la structure hiérarchique. La directrice de HRD a assuré la commission que le Bureau continue d'œuvrer à la réalisation de cet objectif. La cible fixée, à savoir le reclassement d'un tiers des postes P5 devenant vacants à la suite de départs à la retraite au cours de l'exercice, sera atteinte. Des cibles distinctes seront établies pour d'autres grades en fonction du résultat des examens en cours de la structure des grades et des bureaux extérieurs. Le Bureau a adopté une approche délibérée et systématique en la matière afin de respecter les obligations statutaires vis-à-vis du personnel titulaire, et de limiter les conséquences négatives involontaires.
6. Le troisième domaine de préoccupation a trait à la politique des contrats. Anticipant la décision de l'Assemblée générale des Nations Unies relative à une nouvelle politique en matière de contrats à l'échelle du système, le Comité de négociation paritaire direction/syndicat a établi un groupe de travail chargé d'examiner l'usage approprié des

<sup>1</sup> Document GB.297/PFA/14.

différents types de contrats ainsi que l'éventail d'options requises pour répondre aux besoins opérationnels du Bureau.

7. Le dernier sujet de préoccupation touche à la rationalisation du processus de recrutement et de sélection. Certains progrès ont été réalisés mais quelques procédures demeurent trop lourdes. Le Bureau a travaillé en collaboration avec le Comité du Syndicat pour recenser et éliminer les obstacles restants, en tenant compte de la nécessité de se doter de modalités de recrutement et de sélection qui soient justes, transparentes et rigoureuses.
8. La directrice de HRD a souligné que le Bureau s'est lancé dans une entreprise ambitieuse qui suppose des changements fondamentaux de la gestion des ressources humaines au BIT. Elle a déclaré qu'à cette fin l'administration, la direction et le personnel devront appliquer une approche systématique et déployer des efforts soutenus. A cet égard, les nouveaux systèmes de gestion de la performance, de formation et de perfectionnement du personnel joueront un rôle crucial.
9. Pour conclure, la directrice de HRD a remercié les Etats Membres qui ont déjà contribué à la mise en œuvre de différentes composantes de la stratégie.
10. M. Blondel, s'exprimant au nom des travailleurs, a salué la préparation d'un rapport sur la stratégie des ressources humaines et s'est réjoui du fait qu'il est annuel. Ce rapport est riche d'informations, mais les travailleurs souhaitent recevoir quelques informations. Concernant le point 20 c), l'orateur s'est félicité de l'initiative et il a demandé dans quels pays des syndicats ont été consultés concernant les listes de candidats potentiels, étant donné que les travailleurs ont souvent demandé que l'expérience du monde du travail soit un critère de recrutement. Il a aussi attiré l'attention sur l'Université ouvrière mondiale. Concernant la deuxième partie du document, les travailleurs approuvent l'intention contenue au point b). A cet égard, et revenant sur le paragraphe 24, ils demandent combien de personnes handicapées ont été recrutées dans le cadre de cette nouvelle politique. Le travail décent induisant aussi sans doute la lutte contre la précarité, l'orateur a demandé que le Bureau fournisse quelques précisions sur les contrats précaires qui existent dans le cadre de la coopération technique et sur les contrats des quelque 400 fonctionnaires de l'IPEC, dont quatre à six seulement seraient au bénéfice d'un contrat de courte durée bien qu'occupant un poste régulier, et le nombre des contrats de durée indéterminée. L'orateur a mis en garde contre la politique consistant à reclasser les postes P5 en P4 et demandé qu'elle soit appliquée à bon escient et ne soit pas systématique. Concernant le paragraphe 22, il s'est félicité des progrès réalisés en vue de l'établissement d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes aux postes de responsabilité et a souhaité que l'on atteigne la cible des 33 pour cent de femmes à ces postes pour le prochain rapport annuel. Concernant les réunions organisées avec les chefs de service des secteurs techniques, mentionnées au paragraphe 62, l'orateur craint que de telles consultations n'aient pas lieu avec ACTRAV, d'où peut-être la réduction de 5 pour cent qui oblige ce département, si important pour l'action du BIT en faveur des travailleurs, à supprimer un poste. Il serait souhaitable qu'en matière de budget les décisions reposent sur des consultations préalables. Les réductions budgétaires dont souffre l'Organisation sont réelles et déplorables, mais la politique des ressources humaines devrait tenir compte du fait que certains postes sont indispensables à la mission de l'OIT. Concernant le paragraphe 65, il convient de ne pas oublier la spécificité de l'Organisation, à savoir le tripartisme.
11. M. Barde, s'exprimant au nom des employeurs, a rappelé qu'ils ont insisté l'année précédente pour que les directeurs assument davantage de responsabilités dans le recrutement, la gestion de leur équipe et la formation. Ils souhaiteraient donc savoir de quelle manière le Département du personnel soutient les directeurs à cet égard. S'agissant de la formation et des 2 pour cent de la masse salariale qui lui sont alloués, les employeurs souhaiteraient savoir comment elle s'organise entre le Département du personnel et chacun

des autres départements, du point de vue financier et de celui de l'évaluation. Chaque fonctionnaire doit pouvoir bénéficier d'une formation répondant, d'une part, aux besoins du Bureau et, d'autre part, à ses aspirations propres. Concernant l'utilisation des contrats de collaboration extérieure, l'inquiétude des employeurs rejoint celle des travailleurs. Ils s'inquiètent aussi du fait que le travail ordinaire du BIT est parfois accompli par des collaborateurs extérieurs, et non pas par des personnes dont le salaire est payé par le budget ordinaire. Enfin, les employeurs souhaiteraient savoir pourquoi le nombre des postes vacants est si important. Ils réitèrent leur position en matière de recrutement, à savoir que le Bureau doit engager la personne la plus qualifiée pour le poste, indépendamment de son sexe et de sa nationalité.

- 12.** Le représentant du gouvernement des Pays-Bas, s'exprimant au nom des PIEM, a rappelé la déclaration faite par son groupe à la session de novembre 2005. Il a remercié le Bureau d'avoir reflété certaines de leurs suggestions dans le document dont est saisie la commission. Il a déclaré que les ressources humaines sont la pierre angulaire de la politique de gestion axée sur les résultats (GAR) et il a encouragé le Bureau à poursuivre ses efforts et notamment à renforcer les liens entre la mise en œuvre d'une stratégie effective en la matière et l'application d'autres outils de la GAR. Toutefois, il s'est dit déçu que le document ne montre pas suffisamment les synergies avec d'autres piliers de la GAR. Les principales cibles relatives aux ressources humaines devraient être intégrées dans la feuille de route de la gestion axée sur les résultats.
- 13.** Le groupe des PIEM considère que le document sur la stratégie en matière de ressources humaines devrait évoluer et se développer. Tout en appréciant l'utilisation faite par HRD des cibles déjà fixées pour contrôler la performance, l'orateur a indiqué que plusieurs de ces cibles ne sont pas suffisamment précises et mesurables. L'orateur s'est félicité de la déclaration faite par le Bureau, à savoir que l'évaluation de la performance du personnel et l'établissement de rapports sur la performance, ainsi que le renforcement de la culture de la formation sont au cœur de la réforme, et il a espéré que le Bureau confirme que ce sont là les priorités de la politique des ressources humaines qui ont été mentionnées dans la mise à jour présentée en mars dernier.
- 14.** Le groupe des PIEM accorde beaucoup d'importance au contrôle de la mise en œuvre de la politique et, à cet égard, l'orateur a encouragé le Bureau à recenser des indicateurs et des outils d'évaluation novateurs, y compris les enquêtes périodiques auprès du personnel. Le Bureau devrait continuer de demander conseil au Commissaire aux comptes sur les moyens de renforcer la stratégie. L'orateur a rappelé l'intention de Corps commun d'inspection (CCI) de poursuivre l'examen de la gestion des ressources humaines dans le contexte de ses travaux sur la gestion axée sur les résultats, et il a demandé confirmation du calendrier de participation du CCI. Le représentant du groupe des PIEM a exprimé l'avis qu'il aurait été bon d'inclure dans le document un aperçu schématique des mesures d'application, précisant leur degré de priorité, les délais et l'incidence financière. Un rapport annuel devrait contenir des informations sur la composition, la structure et la répartition par sexe des catégories de personnel, y compris les consultants. L'orateur a suggéré que le document sur la composition du personnel qui est soumis à la commission chaque année à sa session de printemps serait plus utile s'il était présenté en lien avec le rapport annuel. Le groupe des PIEM considère que les composantes suivantes de la stratégie sont hautement prioritaires: recrutement et introduction du système de recrutement, d'affectation et de placement (RAPS); renforcement de la diversité; rééquilibrage de la structure hiérarchique; mobilité; gestion de la performance; formation et perfectionnement. Sur ce dernier point, l'orateur a suggéré que le Bureau mandate un audit des compétences et aligne ses politiques sur les résultats de l'audit. A propos de la formation, il a demandé un complément d'information sur l'utilisation des fonds consacrés à la formation, le destin de tout excédent des ressources consacré à la formation et la participation du Centre de Turin.

15. Le représentant du groupe des PIEM a pris note des faits nouveaux en matière de sécurité et de bien-être du personnel et il a exhorté le Bureau à intensifier ses efforts en vue d'atteindre les cibles, notamment pour ce qui est de la sécurité et de la santé au travail. Il a reconnu l'attention portée aux questions concernant l'équilibre entre travail et vie privée. Le groupe est heureux de constater que HRD a examiné sa propre performance organisationnelle et souhaiterait être informé des résultats de l'enquête de satisfaction. A propos du contrôle, de l'établissement de rapports et de l'évaluation, l'orateur a exprimé la préoccupation de son groupe et a réitéré sa demande que l'on procède à un examen coût/avantages des composantes de la stratégie en matière de ressources humaines, non seulement pour garantir que les ressources sont utilisées de façon efficace mais aussi pour éclairer le débat sur le budget.
16. Le représentant du gouvernement de l'Australie, s'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique, a rappelé qu'en matière de ressources humaines une stratégie efficace est une stratégie reconnaissant que la performance de l'ensemble du personnel a une incidence directe sur la performance de l'organisation tout entière, et notamment sur la prestation de services et les résultats stratégiques. Il a indiqué que son groupe attend avec impatience les résultats de l'examen de la structure hiérarchique, qui devraient être disponibles au début de 2007, et a espéré que cette analyse permettra d'établir une structure plus appropriée qui reflétera de façon pertinente les travaux du Bureau. Le groupe de l'Asie et du Pacifique s'intéresse tout particulièrement aux progrès du système de gestion de la performance, mais l'orateur s'est déclaré déçu que le Bureau n'ait pas partagé les résultats des évaluations préliminaires. Prenant note de l'intention du Bureau d'aligner les politiques et pratiques en matière de ressources humaines avec l'Agenda du travail décent, il s'est dit préoccupé de constater qu'il n'existe pas de stratégie précise visant à inclure les objectifs en matière de ressources humaines dans le cadre stratégique et le programme et budget. Pour ce qui est de la formation, l'orateur a pris note de l'évaluation du programme d'amélioration des méthodes de gestion et de l'aptitude à diriger et de sa conclusion selon laquelle le programme continuera d'être bénéfique au niveau individuel et au niveau du Bureau dans son ensemble, mais il a mis en garde contre le risque de faire de la formation pour la formation. Les activités de formation devraient permettre aux bénéficiaires de contribuer plus efficacement aux objectifs stratégiques de l'Organisation. Le porte-parole du groupe a pris note de l'état d'avancement considérable de la mise en œuvre de la stratégie et a déclaré attendre avec intérêt le prochain rapport.
17. Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, a constaté avec satisfaction les progrès qui ont été réalisés au cours des neuf derniers mois, et notamment la réduction du délai moyen de pourvoi des postes mis au concours. Cependant, il a regretté que le recrutement de stagiaires ne soit pas équitable, puisqu'il semble que la majorité vienne d'Europe et d'Amérique du Nord. Il a réitéré la préoccupation de son groupe concernant la sous-représentation générale de l'Afrique et le départ prochain à la retraite d'un certain nombre d'Africains, et il a estimé que le programme des stages pourrait servir de mécanisme utile pour renforcer les capacités et offrir un vivier de futurs fonctionnaires. L'orateur a exhorté le Bureau à faire davantage pour attirer des candidats de nationalités non représentées ou sous-représentées. Il a indiqué que son groupe se félicite des efforts réalisés pour aboutir à une représentation plus équilibrée du personnel et a demandé que l'examen prévu de la structure hiérarchique tienne compte de ce facteur. Le groupe se félicite également de l'amélioration de la répartition par sexe du personnel et des mesures prises pour promouvoir le recrutement et le maintien des personnes handicapées. Il prend note de l'avancement des travaux concernant l'introduction du projet de nouvelle gestion de la performance du personnel. L'orateur a demandé que les rapports, à l'avenir, comportent des données détaillées sur la ventilation du personnel par région en indiquant le nombre de postes pourvus et à pourvoir pour chaque bureau, ainsi que le nombre de fonctionnaires devant partir à la retraite d'ici à 2009. Le groupe reconnaît que les questions de sécurité sont très importantes pour le

personnel et estime que les ateliers organisés récemment à ce sujet sont une bonne initiative. Il se félicite des mesures prises pour renforcer l'efficacité de HRD, aligner les politiques en matière de ressources humaines sur l'Agenda du travail décent et établir des modalités efficaces de contrôle, d'établissement de rapports et d'évaluation. Il attend avec intérêt la nouvelle mise à jour sera présentée en mars 2007.

18. Le représentant du gouvernement du Japon a appuyé les déclarations faites au nom des PIEM et du groupe de l'Asie et du Pacifique. Notant que le rapport démontre la volonté du Bureau de faire des efforts pour obtenir de réels progrès, il a dit souhaiter connaître les résultats des mesures prises pour appliquer la stratégie, en ce qui concerne notamment la diversité et l'examen de la structure hiérarchique.
19. Le représentant du gouvernement du Brésil a remercié le Bureau pour le document. Il a pris note des informations fournies concernant le recrutement et la sélection et a souligné la nécessité que les candidats soient compétents, efficaces et intègres. A l'évidence, le niveau de connaissances techniques et professionnelles est très important mais il ne faut pas sous-estimer l'utilité des entretiens personnels, y compris pour les postes de haut niveau. L'orateur a soutenu les efforts déployés en vue d'une représentation régionale plus équilibrée et il a souligné la nécessité de respecter l'égalité entre les sexes pour pourvoir les postes de responsabilité et de recruter des personnes handicapées. Il a aussi mis l'accent sur l'importance de la formation et du perfectionnement ainsi que sur la nécessité d'établir un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail pour l'ensemble du personnel.
20. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a souligné que la composante ressources humaines de la réforme de la GAR est très importante. Il a suggéré que le système de recrutement et de sélection prévoie une certaine souplesse. Il a indiqué qu'à son avis la méthode actuelle de répartition géographique n'est pas transparente, les données fournies dans le document ne montrant que des moyennes pour chaque région. Il a ajouté qu'il faudrait disposer de statistiques par pays, poste et type de contrat, comme c'est le cas pour d'autres organisations des Nations Unies, pour pouvoir constater les déséquilibres au sein des régions relevés dans le rapport. Pour ce qui est de l'examen de la structure des grades, l'orateur a estimé qu'il faut fixer des cibles pour les grades autres que le grade P5. Il a exprimé son désaccord avec ce qui a été dit précédemment, à savoir que le reclassement à un niveau inférieur pourrait nuire à la compétitivité de l'Organisation; il a considéré qu'il n'est pas nécessaire que tout le personnel occupe des postes de haut niveau et que les économies résultant d'une reclassification générale permettraient de financer certaines des activités supplémentaires prévues.
21. La représentante du gouvernement de la République de Corée a remercié le Bureau pour le document et a demandé des explications concernant la façon de déterminer l'équilibre régional à des fins de répartition géographique. Elle a demandé pourquoi la composition du personnel ne se fonde pas sur des considérations telles que la demande ou la taille de la population.
22. La directrice de HRD a remercié la commission des idées et suggestions utiles qui ont été avancées pendant cette discussion et la précédente. Beaucoup reflètent des questions qui sont en cours d'examen au Bureau. L'oratrice a assuré la commission que le Bureau a pris soigneusement note des avis exprimés, lesquels le guideront dans son action future. Elle a indiqué que, faute de temps, elle ne pourra répondre à l'ensemble des commentaires et des questions, mais qu'elle avait déjà traité certains points dans son introduction. Par ailleurs, elle sera disponible pour fournir individuellement des réponses complémentaires sur d'autres points si nécessaire.

23. L'oratrice a indiqué que des débats prolongés ont déjà eu lieu au Bureau concernant la nécessité d'un audit des compétences, notamment dans le contexte de l'examen de la structure hiérarchique. Le Bureau reconnaît la nécessité d'une évaluation globale des compétences et des qualifications qui permettra de les ajuster aux besoins et fournira une base solide pour la formation et le perfectionnement du personnel. Diverses approches sont examinées qui tiennent compte des besoins du Bureau et des ressources disponibles.
24. L'oratrice est convenue que les enquêtes auprès du personnel sont importantes pour tester l'impact des mesures prises mais elle a ajouté qu'il faut bien les planifier, de manière à éviter la lassitude, car trois enquêtes sont déjà en cours, dont une de satisfaction, une sur la culture de l'apprentissage et l'autre sur l'équilibre entre travail et vie privée. Elle a confirmé que le Bureau partage l'avis de la commission concernant l'importance du nouveau système de gestion de la performance et sa contribution au renforcement de la culture du résultat et elle a indiqué que HRD est pleinement engagé dans des consultations et les préparatifs relatifs à l'introduction de ce système.
25. A propos des contrats de collaborateurs extérieurs, la directrice a fait remarquer que le Bureau doit avoir la possibilité de recourir à ce type de contrat dans des cas bien précis. Des difficultés surgissent quand ils sont utilisés à mauvais escient. Le Comité de négociation paritaire a créé un groupe de travail chargé d'examiner la politique en matière de contrats. Au sujet de la formation et du perfectionnement du personnel, l'oratrice a souligné que des ressources représentant jusqu'à 2 pour cent des coûts de personnel ont été assignées aux services et que les chefs sont chargés de les utiliser de façon équitable en fonction des besoins de leur service. HRD joue un rôle d'appui en établissant le cadre, en offrant des conseils et des orientations et en recensant les thèmes qui peuvent être envisagés à l'échelle du Bureau. En conclusion, l'oratrice a assuré la commission que tous les secteurs ont été consultés dans le cadre du processus de communication et d'explication du rôle des directeurs dans la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines et elle a exprimé sa volonté de poursuivre la collaboration avec la commission.
26. M. Blondel, s'exprimant au nom des travailleurs, a réitéré qu'ACTRAV estime ne pas avoir été consulté. Par ailleurs, l'orateur s'est étonné de ne pas avoir reçu de réponse concernant les contrats des 400 fonctionnaires de l'IPEC, dont seulement quelques-uns bénéficient d'un contrat de longue durée. Les travailleurs insistent pour avoir une réponse sur ce point, de même qu'à leur question concernant le nombre des personnes handicapées embauchées par le BIT, soit immédiatement, soit au cours des jours suivants.
27. La directrice de HRD a informé la commission qu'elle reviendra en séance ultérieurement pour aborder certains points, mais elle a précisé que la question du recours inapproprié à certains types de contrats est examinée par le groupe de travail conjoint sur la politique des contrats et a brièvement expliqué le mécanisme de consultation qui a été utilisé avec chaque secteur.

### **III. Amendements au Statut du personnel** (Treizième question à l'ordre du jour)

28. La commission était saisie d'un document<sup>2</sup> sur les amendements au Statut du personnel. Le président a informé la commission que ce document a été soumis pour information. Il n'y a pas eu d'intervention.

<sup>2</sup> Document GB.297/PFA/13.

#### IV. Rapport de la Commission de la fonction publique internationale (Quinzième question à l'ordre du jour)

29. La commission était saisie d'un document <sup>3</sup> sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale. Le président a présenté le document, faisant remarquer que le point appelant une décision figure au paragraphe 8.
30. M. Blondel, prenant la parole au nom des membres travailleurs, a appuyé le point appelant une décision.
31. M. Traore, prenant la parole au nom des membres employeurs, a soutenu le point appelant une décision.
32. Il n'y a pas eu d'autres interventions sur ce document. ***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) ***augmentation de 4,57 pour cent du barème des traitements de base minima;***
- ii) ***augmentation des versements à la cessation de service qui en découle pour le personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007; et***
- b) ***d'autoriser le Directeur général à donner effet au BIT, en apportant les modifications qui s'avéreraient nécessaires au Statut du personnel, aux mesures visées à l'alinéa a), telles que modifiées le cas échéant, sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale.***

#### V. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT (Seizième question à l'ordre du jour)

33. La commission était saisie d'un document <sup>4</sup> sur des questions relatives à la composition du Tribunal.
34. Les représentants des employeurs et des travailleurs ont rendu hommage à M. Gentot, qui quittera le Tribunal l'année prochaine, pour son indépendance et sa sagesse ainsi que pour la qualité de son travail.
35. En l'absence d'autres interventions, le président a fait remarquer que le document était soumis pour information.

<sup>3</sup> Document GB.297/PFA/15.

<sup>4</sup> Document GB.297/PFA/16.



**VI. Autres questions de personnel:  
congé d'adoption  
(Dix-septième question à l'ordre du jour)**

- 36.** La commission était saisie d'un document<sup>5</sup> sur le congé d'adoption. Le président a présenté le document, notant que le point appelant une décision figure au paragraphe 5.
- 37.** M. Traore, s'exprimant au nom des employeurs, a demandé que la décision sur ce point soit repoussée à la session de mars 2007 du Conseil d'administration suite aux réactions du représentant du personnel.
- 38.** M. Blondel, au nom des membres travailleurs, a souscrit à la proposition de reporter la décision à la session suivante du Conseil d'administration et formé le vœu que cette décision fasse suite à une négociation entre le Syndicat du personnel et la direction des ressources humaines.
- 39.** En l'absence d'autres interventions, *la commission recommande que la décision relative à ce document soit reportée à mars 2007.*

Genève, le 13 novembre 2006.

*Points appelant une décision:* paragraphe 32;  
paragraphe 39.

<sup>5</sup> Document GB.297/PFA/17/1.

## Annexe

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

C'est la troisième fois que j'ai l'honneur d'exprimer les inquiétudes des représentants du Syndicat du personnel de l'OIT devant cette instance. C'est un honneur que peu de collègues travaillant dans cette Organisation ont eu au cours de leur carrière de fonctionnaire.

Un fonctionnaire est un chargé de mission, mission dont les termes de référence sont définis par vous-mêmes, les mandats de l'OIT, au travers d'instances comme celle-ci. Vous êtes donc les propriétaires de cette Maison et en avez délégué la direction à notre Directeur général et à son équipe. Toutefois, vous avez accepté de restreindre votre compétence en déléguant certains aspects des conditions d'emploi aux Nations Unies et tout particulièrement à la Commission de la fonction publique internationale, la CFPI.

Cette commission persiste à impulser une politique systématique de destruction de ce qui fait la fonction publique internationale. Cette attitude est par ailleurs aggravée par la réforme des Nations Unies dont certaines dispositions auront pour effet la fin de l'indépendance des fonctionnaires internationaux.

Cette commission reste peu respectueuse de la Charte des Nations Unies et du code de conduite des fonctionnaires publié par elle-même. Pour mémoire il convient de citer cet extrait d'une publication de l'OIT appelée les Règles du jeu: «Le travail n'est pas un produit inanimé comme une pomme ou un téléviseur que l'on peut négocier pour obtenir le meilleur profit ou le prix le plus bas. Il fait partie du quotidien de chacun et il est le fondement de la dignité d'une personne, de son bien-être et de son épanouissement en tant qu'être humain.» Ceci étant exprimé en même temps plus succinctement et plus profondément dans la Déclaration de Philadelphie: «le travail n'est pas une marchandise».

Nous, fonctionnaires de l'OIT, avons cette prétention, dérisoire peut-être, de considérer que notre mandat devrait nous permettre de conseiller les autres organisations internationales, y compris la CFPI. Pourtant des membres éminents de votre instance ont, par le passé, répété les difficultés pour l'administration en place à agir en tant qu'employeur de fonctionnaires dont elle ne contrôlait pas tous les termes des conditions de travail et, par conséquent, n'avait pas la maîtrise de tous les paramètres de la négociation collective.

La question des pensions qui a vu s'exprimer les représentants des participants au Comité mixte de cet organe est un cas d'école. Nous avons été témoins de la gestion diplomatique et/ou politique par la haute direction de l'ONU d'une question financière. En effet, le Sous-secrétaire général de l'ONU a décidé de transformer les placements de la Caisse en Amérique du Nord sous forme de gestion indicelle et de sous-traiter la gestion de ces opérations. Faut-il sous-traiter la gestion des placements de la Caisse? Je ne suis pas un expert en la matière. Pourtant, il suffirait de me démontrer le bien-fondé d'une telle mesure pour l'avenir de nos pensions pour que j'y souscrive. Que penseriez-vous si l'on décidait à votre place du mode de placement de votre capital retraite, sans vous présenter de plan financier, d'un minimum de prévisions concernant les bénéfices escomptés en rapport avec ce que vous attendez de ce placement? C'est pour cette raison et en accord avec nos représentants au Comité mixte de la Caisse que nous avons fait signer une pétition sur cette question. Pétition qui devrait parvenir à la présidence de l'Assemblée

générale des Nations Unies ces jours-ci. Les gouvernements des pays membres de l'ONU sont les garants de la retraite des fonctionnaires et se retrouvent otages de décisions sur lesquelles ils ont peu d'emprise. D'ailleurs, les recommandations récentes du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) vont dans le sens de la position de nos représentants à la Caisse.

Est-ce que notre Organisation est exemplaire? Si l'on se réfère à ma déclaration de mars dernier, certainement pas. Pourtant, et pour reprendre les termes chers à notre Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, «nous avons relevé quelques cas de progrès». J'en veux pour preuve les concertations accrues avec les représentants du Département des ressources humaines, le DRH. La récente et douloureuse guerre qui s'est déroulée sur le sol libanais nous a permis de constater qu'avec diligence et attention nos collègues du DRH ont déployé tous les efforts possibles afin de garantir la sécurité de nos collègues locaux et internationaux. Le Syndicat de l'OIT profite de cette opportunité pour remercier publiquement, une nouvelle fois, les collègues qui se sont dévoués en cette occasion.

Egalement dans le cadre du Comité de la négociation paritaire, le CNP, les concertations se sont intensifiées. Le document GB.297/PFA/14 fait état des discussions que nous avons entamées sur les conditions contractuelles, thème cher aux représentants syndicaux de l'OIT, celui de la précarité des conditions d'emploi au sein de l'Organisation. Il est primordial pour nous que les règles édictées par l'administration soient respectées par les directeurs d'unités. Il ne s'agit pas là d'une simple question d'autorité, mais de l'application de pratiques éthiques saines. Notre syndicat ne souhaite pas trouver à nouveau dans la presse des exemples de collègues ayant des conditions contractuelles inacceptables dans une Organisation comme la nôtre.

Citons là l'exemple douloureux d'un collègue, engagé après un concours, qui s'est vu remercié après neuf ans de service, sur le simple principe que son profil ne correspondait plus aux besoins du service qui l'avait engagé. Le syndicat n'incrimine pas le service concerné mais plutôt le défaut de l'Organisation qui comporte plus de 2 000 fonctionnaires et qui n'arrive pas à placer dans un autre département une personne dont la valeur a été reconnue après neuf années de service. Il s'agit là, à nos yeux, d'un défaut de l'OIT en tant qu'employeur.

Une réflexion conjointe avec les représentants de l'administration a également débuté sur la question de la réconciliation entre les obligations de la vie privée et la vie professionnelle. Des mesures d'alignement sur les décisions de l'Assemblée générale de l'ONU en matière de congé de paternité ont été prises et sont les bienvenues, même si nous avons quelques petits soucis avec leur exécution, soucis que nous espérons pouvoir traiter dans le cadre du groupe de travail. Un questionnaire est en phase d'élaboration et sera adressé aux fonctionnaires afin d'identifier les besoins et les pistes potentielles de travail permettant d'améliorer la production en réduisant le stress lié parfois à l'incompatibilité des exigences professionnelles et la gestion des responsabilités familiales auxquelles de nombreux travailleurs doivent faire face.

Le document GB.297/PFA/17/1 propose pour votre approbation une nouvelle disposition statutaire concernant le congé parental pour adoption. Cette disposition est un avantage pour le personnel; toutefois, le syndicat regrette que des négociations sur la question n'aient pas pu se tenir avec les représentants de l'administration. En effet, cette recommandation prévoit un congé parental plus important pour un père qui adopte un enfant que pour celui dont la conjointe vient d'accoucher. Cette bizarrerie ainsi qu'un autre point de cette recommandation concernant le congé prévu lorsque les deux parents travaillent pour l'Organisation pourraient être interprétés comme une inégalité de traitement par les collègues. Nous aurions souhaité que des négociations plus approfondies sur cette question apportent une politique plus équitable.

Un document présentant la synthèse des points d'accord concernant les procédures de recrutement et de sélection sera prochainement présenté au CNP pour approbation. Une fois ce texte accepté par cette instance, il servira de base à la rédaction d'une version révisée de l'accord collectif en vigueur. Nous souhaiterions établir cet accord sur le même modèle que celui sur le règlement des différends où les annexes opérationnelles sont liées au texte de l'accord de base. Je ne vous cacherai pas que le point d'achoppement dans nos discussions reste l'étendue de la responsabilité du directeur d'unité. Le syndicat est d'accord que ce personnage doit rester central dans le processus; toutefois, le fait qu'il ait des obligations à fournir des résultats limités au seul programme de son unité ne lui permet pas d'avoir une vision d'ensemble des besoins et des obligations de l'Organisation en matière de ressources humaines. Nous souhaitons un renforcement du rôle du DRH dans tout le processus afin de garantir autant que possible ces objectifs dans leur globalité car il ne serait pas sain de gérer une organisation à la seule lumière des objectifs restreints au seul programme de chaque unité de travail. A nos yeux, le rôle du syndicat dans ce processus reste la possibilité de garantir que le système est juste, équitable et transparent.

Le syndicat revendique également pour les fonctionnaires de pouvoir faire carrière dans l'Organisation. Faire carrière dans une organisation permet de garantir la loyauté du fonctionnaire face aux objectifs de l'organisation, son indépendance de jugement en conformité avec le code de conduite et les questions d'éthique. Faire carrière permet de maintenir un haut niveau de rendement par une motivation toujours renouvelée. Faire carrière n'est pas obligatoirement une augmentation d'échelon ou de grade; il s'agit pour chacun de pouvoir élargir son expérience, son champ de compétence afin de mieux servir les objectifs de sa mission. C'est cela avoir un Plan de développement personnel (PDP selon l'acronyme en vigueur ici). Pour cette raison, la révision de l'accord collectif relatif à ce domaine reste pour nous un objectif vers lequel nous devons tendre. En l'absence d'outil de gestion des carrières ou de tout autre outil permettant de mettre en valeur les compétences individuelles, nous ne répondons pas aux attentes naturelles des fonctionnaires. Les efforts effectués par le Bureau en matière de règles d'utilisation des fonds dédiés à la formation du personnel ne sauraient en aucun cas remplacer une politique de gestion des carrières. L'ouvrage de l'OIT cité plus haut, les Règles du jeu, indique que «L'investissement dans la formation professionnelle peut aboutir à une meilleure qualification de la main-d'œuvre et à davantage d'emplois.» Citation intéressante à plus d'un titre, que je vous laisse le soin de commenter au cas où nous devrions l'appliquer au BIT.

Un autre sujet d'importance pour le personnel est la question des rapports d'évaluation. Le document GB.297/PFA/14 fait état d'un projet en cours de révision du système en vigueur. Pour votre information, les représentants du syndicat ont été consultés sur cet élément de la vie professionnelle et nous restons à la disposition de l'administration pour poursuivre la réflexion une fois que les premiers éléments auront été rassemblés.

Nous savons que ce n'est pas votre instance qui traitera de la question de l'état des lieux du bâtiment, mais le syndicat aimerait profiter de cette intervention pour attirer l'attention des délégués sur le rapport qui a été commandité par l'administration. Ce rapport recommande certains travaux à effectuer par ordre de priorité. Les représentants du syndicat soutiennent cette approche et espèrent que le Conseil d'administration pourra étudier attentivement les propositions qui sont faites pour le bien-être des travailleurs de ce bâtiment.

Ces jours-ci notre syndicat, avec l'appui des structures du Tribunal de l'OIT et de son Président, M. Gentot, organise une journée de réflexion autour des différentes demandes de réforme de cette institution qui avaient été formulées en 2002-03. Nous sommes certains que cette démarche nous permettra de faire progresser la question de la possibilité pour les syndicats et associations du personnel de saisir cette juridiction dans le cadre de leur

mandat de défense et de protection des droits et intérêts des membres du personnel des organisations ayant reconnu la compétence du Tribunal.

Dans ce contexte, il est fort possible que notre syndicat porte plainte prochainement afin de clarifier la question de l'engagement d'un fonctionnaire, conseiller juridique, à notre service. Nous trouvons regrettable d'en arriver à ce stade, et nous sommes par avance curieux de l'avis que le Tribunal pourra donner sur cette demande.

Après avoir passé quatre ans comme représentant du personnel, je peux constater que les membres du comité ont toujours trouvé auprès de nos collègues du Département des ressources humaines une porte ouverte et une attention réelle aux questions que nous avons à traiter. Personnellement, j'ai toujours eu la possibilité de contacter Madame la directrice exécutive en cas de besoin. Bien sûr le dialogue social n'empêche pas les désaccords, mais le dialogue reste. Toutefois, je conserve le regret de ne pas avoir eu la possibilité de rencontrer le Directeur général pendant mon mandat de cette année. Je crois qu'il est bon que le Comité du Syndicat puisse développer ses opinions une fois par an, comme c'était le cas par le passé, à l'Administrateur en chef de cette Organisation. Ceci est probablement dû à un agenda trop chargé pour que cette rencontre ait été possible. C'est avec des vœux pour que le dialogue social et la négociation collective perdurent dans cette Organisation que je conclus cette intervention en vous remerciant de votre attention.