



DIXIÈME 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.....	2
III. Dérogations au Statut du personnel	2
IV. Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines: mise à jour	2
V. Questions relatives aux pensions	20
a) Rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	20
b) Rapport du Conseil de gestion de la Caisse des versements spéciaux.....	20
c) Caisse des pensions du personnel du BIT	20
VI. Rapport de la Commission de la fonction publique internationale.....	21
VII. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT	22
VIII. Autres questions de personnel	22

1. La Commission du programme, du budget et de l'administration s'est réunie les 7, 8 et 10 novembre sous la présidence de M. Amorim (gouvernement, Brésil, Président du Conseil d'administration). Le rapporteur était M. Willers (gouvernement, Allemagne).

I. Déclaration du représentant du personnel

2. Le président du Comité du Syndicat du personnel a évoqué les deux accords collectifs signés depuis le mois de mars, date à laquelle le Conseil d'administration a accepté le principe de la négociation collective. Ces nouveaux accords portent sur une nouvelle procédure de règlement des différends et sur de nouvelles procédures de recrutement et de gestion des effectifs. Le Bureau et le Syndicat du personnel sont également convenus de modalités pratiques pour établir un groupe d'étude, lesquelles sont reproduites en annexe à l'accord de reconnaissance et de procédure. Beaucoup de changements, en peu de temps et à la grande satisfaction des parties, ont pu avoir lieu grâce à la négociation collective. Cela confirme que la négociation collective n'est pas nécessairement source de conflits et que, menée de bonne foi, elle peut permettre de résoudre nombre de problèmes épineux. L'intervenant a exprimé le souhait que le Conseil d'administration approuve les changements proposés sur des questions fondamentales ayant été résolues après d'intenses négociations. La seule réserve que le Syndicat du personnel a émise concerne le temps et l'effort consacrés à la révision du Statut du personnel. Il aurait suffi d'annexer les accords signés au Statut du personnel pour qu'ils deviennent partie intégrante de ce statut, comme cela se fait dans de nombreux pays. Des accords sur d'autres sujets importants devraient intervenir à l'avenir, par exemple sur la prévention du harcèlement et les recours possibles en la matière, sur le plan de développement personnel (PDP) et sur la restructuration et la simplification de la classification des emplois. C'est grâce à la négociation de tels changements que le Bureau pourra mieux atteindre les objectifs d'une fonction publique internationale efficace reposant sur le recrutement international, la stabilité de l'emploi et la promotion fondée essentiellement sur le mérite, tout en garantissant une efficacité, une compétence et une intégrité des plus élevées. Ces changements pourraient contribuer à nettement améliorer le climat de travail au BIT et à faire évoluer le style de gestion. Le Syndicat du personnel est optimiste quant aux réformes dans le domaine des ressources humaines, mais il faut également se donner les moyens de reconnaître l'excellence en matière de conduite et de qualité de travail. A la loyauté et à l'engagement du personnel doit répondre la loyauté de l'employeur, que celui-ci peut manifester de diverses manières, par exemple en acceptant d'allouer du temps et des ressources à la formation, qui est essentielle à toute stratégie d'évolution de carrière. Comme cela a déjà été souligné en mars, un conseil paritaire de la formation, au sein duquel le syndicat serait représenté, devrait être chargé de déterminer les priorités et les allocations. La formation devrait représenter de 2 à 5 pour cent du budget de l'OIT.
3. Le syndicat a émis des préoccupations à propos d'un certain nombre d'autres sujets, et tout d'abord en ce qui concerne le personnel employé dans des conditions précaires et pour lequel il n'est pas prévu de protection sociale (assurance maladie, congés annuels, droits de pension et protection en cas d'accident au travail). Depuis le mois de mars, des progrès ont été faits pour prendre la mesure du problème. Les personnes employées dans de telles conditions devraient être maintenues dans leur emploi jusqu'à ce qu'un accord réglant cette question soit trouvé. La pratique consistant à employer des personnes dans des conditions inéquitables est contraire au principe du travail décent et aux valeurs et aux principes de l'OIT et doit être abolie. Le syndicat s'est également préoccupé des conditions d'emploi, dans les bureaux extérieurs, du personnel local qui représente près de la moitié du personnel du BIT. En effet, si certaines différences dans les conditions d'emploi entre le personnel local et le personnel international se justifient, certaines inégalités demandent à être rapidement supprimées. Le pouvoir d'achat des employés vivant dans des pays où la monnaie locale est sujette à des fluctuations devrait être garanti, de même que leur sécurité personnelle en période de troubles politiques. D'autre part, ils devraient, le cas échéant,

pouvoir bénéficier de mesures d'évacuation d'urgence pour raisons médicales. En remédiant à ces inégalités, l'OIT agirait conformément aux autres institutions et programmes de l'ONU ayant déjà pris des dispositions en ce sens, dispositions qui devraient être à la mesure de l'urgence humanitaire de ces problèmes. A moyen terme, ces dispositions n'auraient pas d'incidence sur les coûts. Il faudrait également s'orienter vers l'adoption d'une politique rationnelle de mobilité et l'un de ses aspects notamment, les déplacements professionnels, devrait faire l'objet d'un examen particulier. Certaines personnes sont souvent en déplacement. Or les membres du personnel n'y sont guère préparés. Il faudrait mettre en place des procédures d'information avant et au retour de la mission concernant la santé et la sécurité, prévoir des dispositions précises et raisonnables concernant le repos et la récupération pendant et après les missions, un dispositif d'évacuation d'urgence, ainsi que des moyens de communication plus performants lors de missions effectuées dans des zones reculées, et enfin d'établir un lien entre la préparation aux missions et un programme de bien-être visant l'ensemble du personnel. Par ailleurs, le Bureau devrait adopter une démarche plus proactive pour lutter contre les causes de maladies et d'absentéisme. Améliorer la protection de la santé et la préparation aux missions pourrait réduire le taux d'absentéisme et accroître la satisfaction du personnel, ce qui est dans l'intérêt de celui-ci, mais aussi du Bureau. Enfin, les propositions du Bureau en vue d'une politique du travail, de la famille et du bien-être doivent être appuyées dans le cadre d'un programme plus large visant à permettre à chacun de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. En conclusion, l'intervenant a invité le Conseil d'administration à soutenir la négociation collective et la recherche de solutions appropriées aux problèmes soulevés par le Syndicat du personnel. Pour sa part, ce dernier poursuivra ses efforts en vue de faire avancer le processus de réforme de la politique des ressources humaines, tant au siège que sur le terrain.

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

4. La commission a pris note d'un document ¹ sur les amendements au Statut du personnel approuvés au cours des douze mois précédents par le Directeur général en vertu des pouvoirs qui lui ont été conférés par le Conseil d'administration.

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

5. La commission a noté qu'il n'y avait rien à examiner au titre de cette question de l'ordre du jour.

IV. Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines: mise à jour (Douzième question à l'ordre du jour)

6. La commission était saisie d'un document fournissant des informations à jour sur la mise en œuvre de la stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines ².

¹ Document GB.279/PFA/10.

² Document GB.279/PFA/12 et Add.1.

7. M. Blondel, s'exprimant au nom des membres travailleurs, s'est félicité que deux accords collectifs aient été signés par le Directeur général et le Syndicat du personnel. Du point de vue des travailleurs et en ce qui concerne la détermination des conditions d'emploi, la négociation collective constitue une évolution positive conforme aux règles de la fonction publique internationale; ce serait une bonne chose que les autres organisations internationales adoptent également ce principe. M. Blondel a jugé qu'il serait bon de savoir ce que pense le personnel lui-même du nouveau mode de gestion.
8. Les coûts induits par le règlement des différends et en particulier l'institution d'un médiateur et la nomination de conciliateurs sont importants. L'intervenant a demandé des précisions concernant la fonction du médiateur. Quant à la question de la crèche, il a demandé s'il serait possible à l'avenir que les délégués présents à la Conférence puissent profiter de ses services et y placer leurs enfants. Il a trouvé choquant le paragraphe 15 qui indique qu'une proposition concernant le financement de l'élaboration d'un nouveau système d'information est à l'étude et, juste après, que, «quelle que soit la décision du Conseil d'administration sur cette proposition», il faut déjà modifier le système existant. Il a demandé si l'élaboration d'un nouveau système d'information sur les ressources humaines ne devrait pas être financée avec le fonds pour les nouvelles technologies de l'information et de gestion; cette question devrait être examinée globalement et, du point de vue des ressources humaines, il faudrait éviter une période de transition entre le système actuel et le nouveau système.
9. M. Marshall, prenant la parole au nom des membres employeurs, s'est félicité de ces initiatives généralement positives qui s'alignent sur les meilleures pratiques au plan international. Le groupe des employeurs souhaite soulever un certain nombre de questions avant d'examiner le point appelant une décision. De plus, il regrette la réception tardive du document.
10. En examinant les questions soumises à la commission, le Conseil d'administration devrait assumer un rôle de «gouvernance», le Directeur général bénéficiant de la délégation d'autorité pour agir comme l'employeur. On peut présumer que le Directeur général, en présentant la proposition, fournit les assurances que les mesures proposées sont conformes aux dispositions du système commun des Nations Unies et que rien, dans le processus de négociation collective ou ailleurs, ne peut être considéré comme limitant ou restreignant le droit du Conseil d'administration de fixer la politique générale. Les accords collectifs ne peuvent être interprétés d'une manière suggérant qu'ils ont la préséance sur le Conseil d'administration et sa fonction réglementaire. L'intervenant s'est déclaré préoccupé que le personnel non syndiqué soit apparemment obligé d'avoir recours à une procédure de règlement des différends dominée par le syndicat. Il a demandé des éclaircissements sur une disposition de l'accord collectif relatif aux procédures de règlement des différends qui semble prévoir un examen du statut du Tribunal administratif par négociation; cette disposition est inappropriée puisque le tribunal relève de la responsabilité du Conseil d'administration. Notamment, la question des actions collectives devrait être examinée par le Bureau et d'autres organisations internationales ayant reconnu la juridiction du tribunal avant de soumettre une proposition au Conseil d'administration. Au plan de la procédure, il est incorrect que des questions de cette nature soient soumises au Conseil d'administration après avoir fait l'objet d'une négociation entre le Bureau et le Syndicat du personnel car cette situation fait courir le risque que le Conseil d'administration rejette un accord collectif. Les membres employeurs demandent également si le processus de négociation et toutes les dispositions de l'accord s'appliquent au Directeur général et au personnel des catégories supérieures.
11. A propos de la proposition du Bureau concernant les mesures à prendre lorsqu'un fonctionnaire ne remplit pas ses obligations en matière de soutien familial, M. Marshall a demandé si, compte tenu du peu de clarté de certains jugements des tribunaux, le Bureau peut procéder à des retenues sur le traitement d'un fonctionnaire sans engager sa

responsabilité légale. Les membres employeurs s'inquiètent également du montant des sommes demandées pour la mise en œuvre de la stratégie des ressources humaines. Ils demandent au Bureau de garantir que les coûts permanents sont limités autant que possible. Enfin, le groupe note qu'un montant de 150 000 dollars a été demandé pour l'amélioration temporaire des systèmes d'information sur les ressources humaines et souhaite savoir si cette initiative est aussi capitale que le suggère le document et si elle est compatible avec le projet relatif aux technologies de l'information.

12. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni, prenant la parole au nom du groupe des PIEM, a jugé très importants les documents soumis à la commission au titre de cette question de l'ordre du jour. Compte tenu de son mandat, l'OIT devrait jouer un rôle de chef de file dans le développement d'une stratégie en matière de ressources humaines au sein du système des Nations Unies. C'est ce qu'elle fait. Le groupe des PIEM se félicite des nouvelles procédures de règlement des différends qui devraient permettre de régler plus rapidement la majorité des conflits et de libérer des ressources pour d'autres activités relatives aux ressources humaines. Il est également satisfait des nouvelles procédures de recrutement qui donnent aux chefs hiérarchiques un rôle direct et devraient aider à réduire le délai de recrutement, de l'introduction d'un plan de développement personnel (PDP), des mesures de lutte contre le harcèlement, du lancement réussi du Programme de début de carrière des jeunes professionnels, de l'initiative tant attendue pour améliorer les qualifications en matière de gestion et des dispositions permettant de faire appliquer les obligations de soutien familial. Il s'agit d'une liste impressionnante de mesures prises dans le calendrier prévu. En revanche, le montant des fonds supplémentaires demandé n'est pas négligeable, malgré la proposition de financement à partir des ressources existantes, de façon ponctuelle. A cet égard, le groupe des PIEM s'interroge sur le coût proposé du médiateur et demande des indications quant aux économies que cette initiative pourrait permettre de réaliser au plan l'efficacité. Le groupe des PIEM se demande aussi si les changements proposés risquent d'aboutir à une augmentation des dépenses courantes.

13. Ces documents ont un aspect préoccupant, en ce sens qu'ils semblent faire peser une menace sur les prérogatives du Conseil d'administration. S'il est évident que le Conseil d'administration a donné au Directeur général le pouvoir de négocier des accords avec le Comité du Syndicat – pour autant que ceux-ci soient compatibles avec le système commun –, il n'est pas acceptable que ces accords aient la primauté sur le Statut du personnel. A cet égard, le libellé des accords et des amendements proposés au Statut du personnel pour donner effet à ces accords est parfois inquiétant. Les parties aux accords ne peuvent demander des modifications du Statut du personnel et fixer des délais pour l'introduction de ces amendements. En cas de conflit entre un accord et le Statut du personnel, il est évident que celui-ci doit l'emporter. Le groupe des PIEM ne voit cependant aucun obstacle quant au fond des accords et aimerait les voir appliqués le plus rapidement possible. La réception tardive des documents et la manière dont ils sont présentés ont engendré un certain nombre de problèmes. De ce fait, il est proposé que le point appelant une décision dans le document GB.279/PFA/12 soit modifié comme suit:
 - 1) remplacer «d'entériner» par «de prendre note de» aux alinéas *b)* et *c)* du paragraphe 19;
 - 2) supprimer ce qui suit:
 - i) l'article 10.1 *d)* de l'annexe I à ce document (projet de Statut du personnel pour donner effet à l'Accord (collectif) de reconnaissance et de procédure);
 - ii) section VII (Interprétation) de l'amendement au chapitre XIII du Statut du personnel: procédure de règlement des différends (présentée comme annexe III dans le document GB.279/PFA/12/(Add.1));

- iii) paragraphe 19 (Interprétation) du projet de Statut du personnel pour donner effet à l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs (présenté comme annexe VI dans le document GB.279/PFA/12(Add.1)).
14. Le groupe des PIEM souligne également qu'à l'avenir il ne pourra entériner un accord rédigé de manière aussi inappropriée et qu'il ne pourra pas non plus adopter de propositions d'amendement au Statut du personnel figurant dans un tel texte. Enfin, de nombreuses délégations des PIEM examinent encore d'autres aspects des projets d'amendement au statut et espèrent qu'il sera possible de parvenir à un accord sur ces propositions au cours de la présente session.
15. L'orateur a également demandé l'assurance que la proposition de congé de paternité figurant dans le document GB.279/PFA/12 est compatible avec le système commun des Nations Unies et a souhaité savoir si cette proposition a été débattue avec la CFPI. Il a proposé que les termes «de prendre note des» remplacent «d'approuver les» à l'alinéa e) du paragraphe 19 du point appelant une décision. Enfin, il s'est interrogé sur le coût annuel pour le Bureau des enfants placés dans la crèche Scoubidou.
16. Le représentant du gouvernement du Canada, s'exprimant au nom du groupe gouvernemental, a exprimé la préoccupation commune qu'inspirent les changements proposés au Statut du personnel. Comme l'a noté le représentant du gouvernement du Royaume-Uni, il apparaît que le paragraphe 10.1 d), de même que d'autres points, empiète sur les prérogatives du Conseil d'administration. L'orateur a appuyé la demande tendant à supprimer ou à modifier ces paragraphes. Par ailleurs, il a évoqué la réception et la présentation tardives des documents, retard qui a pour résultat que l'on n'a pas disposé du temps suffisant pour les examiner et procéder à des consultations.
17. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a remercié le Bureau des idées présentées au sujet de la restructuration de la politique des ressources humaines et a noté leur large portée. Il a indiqué que son gouvernement a des objections quant à l'application d'accords collectifs au sein du Bureau. Ces craintes sont liées à certains facteurs, notamment la compatibilité des accords avec le statut de la fonction publique internationale, leur impact éventuel sur le processus de prise des décisions et le rôle des organes de direction de l'Organisation, ainsi que leurs conséquences financières inévitables, dont il est question aux paragraphes 16 et 17 du document. Tout en se disant satisfait de certains domaines, l'orateur a regretté la brièveté de la présentation; des explications complémentaires sont nécessaires pour permettre à son gouvernement de prendre une décision. Evoquant les postes et les ressources, il s'est demandé si tous les grades actuels seront maintenus, si les descriptions de postes seront différentes pour les différents grades et si toutes les vacances seront annoncées pour des grades spécifiques, comme dans le passé. Le gouvernement de l'orateur ne voit aucune objection à la proposition intéressante qui concerne des ensembles spécifiques de descriptions de tâches pour des groupes de grades et des centres d'évaluation, dans la mesure où le but visé serait de fixer les critères minimums pour les différents grades. Si le Bureau envisage un regroupement plus large des postes, cependant, le gouvernement de l'orateur s'y opposera, car cela serait en contradiction avec la classification des postes en vigueur dans le système des Nations Unies. En ce qui concerne le recrutement, la promotion et l'évaluation du personnel, l'orateur s'est félicité de l'évolution en cours vers un processus plus compétitif, mais a demandé comment l'on comparera les qualifications des candidats internes et externes. Les concours seront-ils ouverts à toutes les personnes, internes et externes, et dans l'affirmative à quelles conditions? L'orateur s'est demandé pourquoi les fonctionnaires ne feront l'objet d'une évaluation de leurs performances qu'une fois dans leur carrière (au cours de leur période d'essai). Il a aussi demandé qu'on explique les mesures transitoires proposées stipulant que le personnel actuellement en fonctions n'aurait pas besoin de participer au centre d'évaluation. Est-il possible que, indépendamment de leurs qualifications et de leur ancienneté, tous les membres du

personnel actuellement en service méritent déjà une promotion dans leur groupe de grades et continuent à la mériter pour le restant de leur carrière? Des garanties ont également été demandées quant au fait que le Programme Travail et Vie privée n'est pas contraire aux normes du régime commun et que la délégation d'autorité proposée aux supérieurs hiérarchiques en ce qui concerne le recrutement soit accompagnée de mesures spécifiques visant à garantir une mise en jeu adéquate de la responsabilité. Le gouvernement de la Fédération de Russie reste intéressé par les propositions à venir sur la réforme de la politique en matière de contrats.

18. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a exprimé un ferme soutien aux propositions du représentant du Royaume-Uni relatives au point appelant une décision du paragraphe 19 du document. En ce qui concerne les autres propositions figurant dans le document relatif à l'ordre du jour, l'orateur a proposé que la commission recommande au Conseil d'administration de les appliquer à titre d'essai et d'en dresser le bilan dans quelques années.
19. Le président a demandé au secrétariat de clarifier la portée du point appelant une décision.
20. Le représentant du Directeur général (M. Wild, directeur du Département des ressources humaines) a confirmé que le paragraphe 19 du document GB.279/PFA/12 est le point appelant une décision. D'autres questions présentées dans les documents relèvent du mandat actuel du Directeur général ou feront l'objet de propositions futures soumises à l'examen du Conseil d'administration.
21. Le représentant du gouvernement de l'Allemagne s'est dit préoccupé de la distribution tardive des documents, qui soulève des difficultés particulières lorsque ces documents touchent au Statut du personnel ou lorsque la question est complexe. Le point appelant une décision figure effectivement au paragraphe 19, mais il couvre aussi un certain nombre de points figurant dans les deux documents soumis à la commission. Il n'a été possible de prendre connaissance de l'addendum que la veille, ce qui ne laisse pas le temps de consulter les experts nationaux sur la question de la compatibilité des propositions avec le système commun des Nations Unies. La position de l'orateur, tout en étant très largement favorable à la déclaration du représentant du gouvernement du Royaume-Uni faite au nom des PIEM, diverge légèrement quant à la procédure.
22. Il a déjà été déclaré que le Directeur général ne peut œuvrer que dans le cadre du système commun. Un chèque en blanc pourrait ainsi être émis en ce qui concerne l'ensemble des points qui ont été convenus collectivement. Cependant, les amendements proposés par le représentant des PIEM montrent qu'un certain nombre de points sont potentiellement en contradiction avec le système commun. Aucune décision concernant la modification du Statut du personnel et en particulier le paragraphe 19 *b)* et *c)* ne peut être prise actuellement par le gouvernement de l'orateur, lequel propose que la décision soit repoussée à mars 2001. Il n'est pas en mesure de prendre part à une décision à présent.
23. Enfin, l'orateur a évoqué deux observations précédentes. Il a appuyé le souhait du représentant du gouvernement de la Fédération de Russie que le recrutement de candidats externes soit possible, et non exceptionnel, comme le propose le texte. En ce qui concerne l'évaluation des performances, il est en désaccord avec le représentant de la Fédération de Russie. Il faut établir une distinction entre les évaluations régulières, qui s'appliquent à l'ensemble du personnel, et les évaluations ponctuelles, qui répondent à des situations précises, comme les promotions et les transferts. L'orateur est opposé à un accroissement de la périodicité des évaluations régulières.
24. Le représentant du gouvernement de l'Italie a déclaré soutenir les amendements proposés par le représentant du Royaume-Uni au nom du groupe des PIEM et souscrire à la demande tendant à consacrer davantage de temps à la question, de façon à permettre que

l'on prenne une décision avant la fin de la session en cours du Conseil d'administration. Le gouvernement de l'orateur apprécie les efforts menés par l'Organisation pour développer ses ressources humaines. En ce qui concerne le recrutement et la formation, l'orateur a souligné l'importance du Centre de Turin, qui devrait jouer un rôle central dans la formation des fonctionnaires de tout niveau. Le Centre sert déjà à la formation des experts associés de l'Italie envoyés dans différentes organisations des Nations Unies. Le Bureau devrait utiliser les moyens créés par le Centre pour former le personnel international et faire ainsi d'éventuelles économies. L'orateur a demandé que l'on donne des précisions supplémentaires sur l'utilisation des fonds affectés à la formation des deux premiers groupes de jeunes professionnels.

25. Le représentant du gouvernement de la Namibie s'est associé à plusieurs des points de vue exprimés par d'autres orateurs. Pour son gouvernement, le fait que les accords pourraient empiéter sur le rôle du Conseil d'administration dans la prise des décisions constitue une question sérieuse. Si un pays comme l'Allemagne, avec toute son infrastructure, considère le document comme compliqué, comment peut-on s'attendre à ce que des pays comme la Namibie prennent position rapidement? L'orateur a appuyé la proposition tendant à différer la décision afin de laisser un temps suffisant aux consultations.
26. Par ailleurs, l'orateur a déclaré faire face à un dilemme moral. Comment pouvait-il convaincre la population de son pays d'appuyer les dépenses supplémentaires proposées pour la stratégie des ressources humaines grâce à des économies faites dans le budget du Bureau, tandis que des programmes comme celui qui concerne le VIH/SIDA se heurtent à des contraintes financières et manquent de fonds?
27. Le président a noté la proposition du représentant du gouvernement de l'Allemagne (appuyée par les représentants des gouvernements de la Namibie et de l'Italie) tendant à ce que le Conseil d'administration diffère jusqu'en mars 2001 son examen des parties du point appelant une décision (paragraphe 19 du document) qui nécessitent son approbation des amendements au Statut du personnel. Il a demandé au secrétariat d'apporter des éclaircissements sur les conséquences qu'il y aurait à différer une telle décision
28. Le représentant du Directeur général (M. Wild) a déclaré qu'il répondra en détail aux différentes questions soulevées au cours de la discussion, en précisant que, à ce stade, il se limitera à deux points principaux, à savoir, premièrement, la compatibilité des propositions avec le régime commun des Nations Unies et, deuxièmement, l'éventualité que le Conseil d'administration reporte à sa prochaine session sa décision concernant les modifications du Statut du personnel. Sur le premier point, il a affirmé, comme il l'avait déjà fait durant les sessions de novembre 1999 et mars 2000, qu'il n'y a rien dans les propositions qui aille à l'encontre du régime commun. A l'appui de cette affirmation, il a évoqué les discussions qu'il a eues à New York, au début de novembre, avec le président et d'autres membres éminents du secrétariat de la CFPI, qui se sont déclarés très intéressés par la stratégie du BIT en matière de ressources humaines et ont précisé qu'ils n'y voyaient pas d'objections. Il a ajouté que, sur le seul point qui pourrait poser un problème, à savoir la classification des emplois, le secrétariat de la CFPI l'a invité à prendre la parole au cours d'une réunion qui aura lieu à Vienne le mois prochain (consultations sur le système de rémunération et de prestations) au sujet des possibilités de changement dans le système de classification du système commun. En ce qui concerne la deuxième question, l'orateur a encouragé la commission à recommander au Conseil d'administration d'approuver le Statut du personnel à sa présente session. Il a souligné que la haute direction, le Département des ressources humaines et le Syndicat du personnel ont fait cette année énormément d'efforts pour mener à bien leur important programme de travail, de manière que la stratégie des ressources humaines puisse être appliquée au début de 2001. Ce travail a été entrepris en partenariat et en accord avec le Syndicat du personnel, ce qui explique pourquoi certains documents ont été distribués avec retard. Beaucoup de temps a en effet été consacré aux consultations avec le personnel dans le cadre de séminaires et d'ateliers ainsi qu'à des

communications conjointes avec le syndicat, qui ont permis au personnel d'être informé de l'évolution de la situation. Depuis le 1^{er} janvier 2000, le système de classification est suspendu car il doit bientôt être modifié. Le personnel s'attend à ce que le nouveau dispositif commence à fonctionner au début de 2001. Il n'est pas souhaitable non plus de reporter à mars 2001 la mise en place du nouveau système de recrutement qui introduit des mécanismes communs et objectifs de sélection pour les candidats internes et externes, offre plus de latitude aux responsables en matière de recrutement, réduit la bureaucratie et commence à ramener le délai de recrutement de quatorze mois à quatre-vingt-dix jours. L'orateur a donc demandé à la commission de présenter au Conseil d'administration une recommandation qui évitera de ralentir la mise en œuvre de la stratégie des ressources humaines.

29. La représentante du gouvernement de l'Italie est revenue sur la précédente intervention de sa délégation pour préciser que celle-ci n'a pas appuyé la proposition du gouvernement de l'Allemagne de reporter à mars la discussion mais qu'elle a simplement fait valoir que l'on a besoin d'un peu plus de temps pour examiner les propositions et qu'elle a approuvé la déclaration faite par le représentant du gouvernement du Royaume-Uni au nom des PIEM.
30. Le président a demandé à la commission de ne pas laisser au Conseil d'administration le soin de régler la question de savoir s'il faut ou non adopter la proposition tendant à ce que le Statut du personnel ne soit pas adopté à la présente session.
31. La représentante du gouvernement de la France a indiqué qu'il faut comprendre les préoccupations des pays contributeurs, lesquels se trouvent dans une situation impossible. La distribution tardive des documents, qui peut certes se comprendre compte tenu des difficultés inhérentes à la négociation collective, n'a pas permis de vérifier si les propositions sont compatibles avec le système commun. Cette vérification est importante et un certain nombre de pays, dont la France, n'ont pu la faire. L'oratrice a déclaré approuver le point de vue du gouvernement du Royaume-Uni, à savoir qu'il faut modifier le paragraphe 19 de façon à ce qu'il n'y ait pas approbation mais prise en compte. Par ailleurs, un certain nombre d'articles qui figurent dans les documents annexes mentionnés dans le paragraphe 19 devraient être supprimés. Enfin, l'oratrice s'est déclarée favorable à un report de la décision, tout en considérant que la question devrait être réglée durant la présente session du Conseil d'administration et non en mars 2001.
32. La représentante du gouvernement des Etats-Unis a félicité le Bureau des nombreuses initiatives qu'il a prises pour améliorer sa gestion des ressources humaines. Le BIT a beaucoup progressé dans l'élaboration de politiques que d'autres institutions du système des Nations Unies pourraient fort bien prendre comme modèles pour procéder à des changements analogues. Sur le principe, le gouvernement des Etats-Unis approuve les accords collectifs récemment conclus à propos du règlement des différends ainsi que des procédures de recrutement et de gestion des effectifs. Toutefois, ces deux accords comportent l'un et l'autre une disposition selon laquelle, en cas de divergence entre lesdits accords et le Statut du personnel, c'est l'interprétation la plus favorable au membre du personnel qui prévaudra. Cela pose un problème. Il ne devrait pas y avoir de différence entre les principes énoncés dans le statut et ceux énoncés dans les accords. Cette disposition est donc inutile et devrait être supprimée. Le Conseil d'administration est invité à approuver des modifications du Statut du personnel qui, en théorie, devraient faire concorder celui-ci avec les accords. Toutefois, le Statut du personnel s'inscrit dans une optique à long terme et le modifier représente une grande responsabilité pour le Conseil d'administration. L'addendum dans lequel figurent les modifications qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel n'a été reçu que la veille, ce qui fait que la délégation des Etats-Unis n'est pas en mesure de les approuver, quelle que soit la volonté d'accélérer les choses. La délégation des Etats-Unis a pris note avec inquiétude de l'estimation des coûts occasionnés par le nouveau dispositif. Tous les coûts doivent être absorbés sans dépassement du budget actuel et sans effet sur le programme de travail qui a été approuvé.

En ce qui concerne l'affirmation du représentant du Directeur général selon lequel il n'y a rien dans les propositions qui aille à l'encontre du régime commun, l'oratrice a souligné que le paragraphe 14 de l'annexe VII semble pourtant bien indiquer que, en fait, la proposition relative au congé de paternité est incompatible avec le régime commun des Nations Unies. En conséquence, il n'est pas possible d'approuver cette proposition. L'oratrice a déclaré pleinement appuyer en revanche la proposition concernant les obligations en matière de soutien familial. Elle a conclu son intervention en espérant que les questions soulevées par la commission pourront être réglées rapidement, si possible avant la fin de la présente session.

- 33.** Le représentant du gouvernement du Japon a appuyé la déclaration faite par le représentant du gouvernement du Royaume-Uni au nom des PIEM. Le gouvernement du Japon est très favorable à la stratégie du BIT en matière de ressources humaines. Le document dont est saisie la commission contient des informations sur le Programme de début de carrière des jeunes professionnels. Ce programme a le mérite de fournir une formation initiale aux jeunes professionnels des pays sous-représentés. Il faut toutefois espérer qu'il adoptera une perspective régionale plus large. Le Bureau est également prié de garder à l'esprit la nécessité d'assurer une bonne répartition géographique lorsqu'il prend des mesures sur cet aspect de la stratégie en matière de ressources humaines.
- 34.** Le représentant du gouvernement du Portugal a appuyé sans réserve la déclaration faite au nom des PIEM. Son gouvernement approuve les efforts faits par le Bureau pour mettre sur pied une stratégie en matière de ressources humaines. C'est un outil indispensable pour la modernisation de l'Organisation. A supposer même qu'un délai supplémentaire soit nécessaire, une décision devrait pouvoir être prise durant la présente session. Le Conseil d'administration devrait manifester clairement son appui à ce changement stratégique.
- 35.** La représentante du gouvernement des Pays-Bas s'est félicitée des progrès accomplis par le Bureau et a déclaré prendre note avec intérêt de la brochure sur le Programme de début de carrière des jeunes professionnels. A propos de l'assistance professionnelle aux responsables de programmes, elle a demandé si cette formation est facultative ou si tous les responsables devront la suivre. Elle s'est déclarée satisfaite des progrès réalisés en ce qui concerne le recrutement et la gestion des effectifs, l'évaluation de la progression et la classification des emplois et a jugé que, ensemble, ces éléments devraient aider les fonctionnaires à avoir une vision plus claire de leur carrière. L'oratrice s'est félicitée de la volonté du BIT de réformer sa politique contractuelle, de simplifier les types de contrats et de ne plus avoir recours à des contrats de courte durée à répétition. Elle a demandé des éclaircissements au sujet de la catégorie des fonctionnaires recrutés sur le plan national. Enfin, en ce qui concerne le programme destiné à aider le personnel à mieux concilier travail et vie privée, elle a noté que certaines organisations du système commun ont commencé à mettre en place une politique visant à reconnaître le mariage de facto aux fins des indemnités pour charges de famille, comme l'avait recommandé le CCQA. Elle a exhorté le BIT à adopter une politique analogue et a demandé qu'un rapport détaillé soit présenté en mars 2001.
- 36.** La représentante du gouvernement du Danemark s'est félicitée des progrès réalisés par le Bureau dans sa stratégie des ressources humaines et a appuyé avec force la proposition d'introduire un congé de paternité, ainsi qu'il est mentionné au paragraphe 12 du document, ce qui est compatible avec le régime commun. Elle a aussi approuvé la proposition de prendre une décision sur ce point de l'ordre du jour avant la fin de la présente session.
- 37.** La représentante du gouvernement de la Suisse a dit s'associer pleinement à la déclaration faite par le représentant du gouvernement du Royaume-Uni au nom du groupe des PIEM. La Suisse appuie la stratégie des ressources humaines du BIT. Elle regrette que les documents aient été reçus avec retard mais fera tout ce qui est en son pouvoir pour que le

Conseil d'administration puisse prendre une décision positive. Le Conseil d'administration a donné mandat au Bureau de restructurer rapidement la politique des ressources humaines et il doit donc tout faire pour qu'une décision puisse être prise durant la présente session.

38. Le représentant du gouvernement de la Nouvelle-Zélande a appuyé la déclaration faite au nom des PIEM et s'est déclaré favorable à des réformes dans le domaine des ressources humaines, avec la participation du personnel. Il a dit attendre une réponse à la question posée par les membres employeurs au sujet des changements qui touchent le Tribunal administratif. Une réponse claire a déjà été donnée par le Bureau en ce qui concerne la compatibilité des diverses propositions avec le régime commun, mais des efforts restent à faire pour assurer la cohérence du Statut du personnel et des accords collectifs et pour que soient prises en compte les préoccupations indiquées dans la déclaration faite au nom des PIEM.
39. Au sujet de la compatibilité des propositions du BIT avec le régime commun, le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a expliqué que cette compatibilité ne pourra être établie que par une déclaration officielle de la CFPI à ce sujet. Il a déclaré approuver la proposition du représentant du gouvernement de l'Allemagne de reporter la décision jusqu'à la prochaine session du Conseil d'administration. Enfin, il a précisé qu'il n'a pas demandé qu'il y ait plus d'évaluations qu'à présent; simplement, son pays est opposé à l'idée qu'un fonctionnaire fasse l'objet d'une seule évaluation durant toute sa carrière.
40. Le président a reconnu que le Conseil d'administration a des responsabilités particulières auxquelles il ne saurait renoncer et qu'il a le droit d'exprimer ses préoccupations. D'un autre côté, il semble étrange que certains pouvoirs aient été délégués au Directeur général et que le Conseil d'administration semble maintenant demander des assurances excessives. Le président a invité la commission à trouver une solution pragmatique aux questions que soulève l'approbation des modifications du Statut du personnel. Il a indiqué qu'il n'y a pas de consensus sur la proposition du représentant du gouvernement de l'Allemagne mais que cette proposition sera consignée dans le rapport. Il a aussi noté que plusieurs délégations souhaitent qu'une solution soit trouvée à propos de ces modifications avant la fin de la présente session du Conseil d'administration.
41. M. Blondel, parlant au nom des membres travailleurs, a souligné que le Directeur général a la responsabilité de gérer le Bureau, ce qui inclut la négociation d'accords collectifs avec le Syndicat du personnel. Si le Conseil d'administration décide de ne pas approuver la gestion du Bureau par le Directeur général, cela aura des conséquences beaucoup plus graves que l'acceptation ou non d'une négociation collective conduite par le Directeur général.
42. En ce qui concerne la proposition de reporter la décision, les travailleurs estiment que le Conseil d'administration doit trancher durant sa présente session. Les documents dont il est saisi auraient dû être distribués plus tôt afin que les membres aient le temps d'entreprendre les consultations nécessaires et d'arrêter leur position. Cela aurait permis de parvenir plus facilement à un accord.
43. Le représentant du gouvernement de l'Allemagne a réaffirmé qu'il ne saurait s'associer à une décision sur les paragraphes 19 *c)* et *d)* car son gouvernement n'a pas eu la possibilité d'étudier la compatibilité des propositions avec le régime commun. Cela dit, il ne souhaite pas empêcher l'adoption par le Conseil d'administration du rapport en plénière.
44. M. Marshall, parlant au nom des membres employeurs, a fait observer que certains membres ont manifestement le souhait d'obtenir des avis complémentaires. Toute une série de questions ont été posées au Bureau. L'orateur a suggéré que, compte tenu des observations faites par M. Blondel, la commission se réunisse avant la fin de la semaine

pour entendre la réponse détaillée du Bureau et pour laisser aux membres de la commission le temps d'arrêter leur position.

45. Le président, après avoir noté que la séance devra se poursuivre à une date ultérieure, a demandé au secrétariat de fournir quelques premiers éclaircissements qui pourraient aider la commission à parvenir à une décision au sujet de l'approbation des modifications.
46. Le représentant du Directeur général (M. Wild) a indiqué que, dans le peu de temps qui reste avant la fin de la séance, le plus utile est sans doute qu'il traite de la relation entre accords collectifs et Statut du personnel. La conclusion d'accords collectifs reflète la volonté d'un partenariat authentique avec le personnel, représenté par son syndicat, pour l'élaboration de la stratégie des ressources humaines. Un accord collectif est un document signé par le Bureau et le Syndicat du personnel. Quand il y a divergence entre un accord collectif ou telle ou telle partie de cet accord et le Statut du personnel, il faut modifier celui-ci pour que l'accord puisse entrer en vigueur. Ces modifications doivent être approuvées par le Conseil d'administration. Les accords collectifs n'exigent pas obligatoirement de modifier le Statut du personnel. Dans ce cas et à moins qu'ils aient des conséquences financières importantes ou entraînent des changements majeurs des procédures administratives, auquel cas l'approbation du Conseil d'administration est nécessaire, le Directeur général peut les appliquer directement. Certains aspects des accords collectifs qui ont été présentés à la commission exigent de modifier le Statut du personnel; c'est pourquoi les modifications nécessaires sont soumises au Conseil d'administration pour approbation.
47. En ce qui concerne la proposition des gouvernements des PIEM de supprimer certaines parties des modifications, l'orateur a indiqué que, en présentant ces modifications, le Bureau et le Syndicat du personnel avaient la volonté qu'elles reflètent les dispositions des accords collectifs. Cela protège à la fois les intérêts du personnel, qui a l'assurance que l'accord sera transposé correctement dans le Statut du personnel, et les intérêts du Conseil d'administration, vu que, quand l'application d'un accord collectif exige de modifier le Statut du personnel, ces modifications sont soumises à son approbation. L'enseignement que l'on peut tirer des débats de la commission et de l'expérience du Bureau et du Syndicat du personnel est clair: quand le Bureau et le Syndicat du personnel concluent un accord collectif, il faut que son libellé soit identique aux modifications à apporter au Statut du personnel. A l'avenir, le Bureau y veillera. Mais que faire dans le cas des modifications qui sont nécessaires pour donner effet aux accords déjà conclus? La disposition selon laquelle, s'il y a divergence entre les documents, le personnel bénéficiera de l'interprétation qui lui est la plus favorable est très courante dans tous les types d'accords et dans toutes les parties du monde et elle a sa place dans un accord collectif. La vraie question est de savoir si elle devrait figurer dans le Statut du personnel. Il y a deux solutions possibles. La modification proposée par les PIEM aurait pour effet que, si les accords collectifs ne sont pas appliqués comme il convient, la question sera renvoyée au Conseil d'administration; en revanche, le maintien de la disposition aurait pour effet que les accords collectifs pourraient être appliqués par le Bureau sans faire intervenir le Conseil d'administration.
48. Enfin, l'orateur a précisé que ses précédentes références au régime commun concernent la discussion relative aux accords collectifs et non le congé de paternité. Il reviendra sur ce dernier point à la prochaine séance de la commission.
49. Le représentant du Directeur général (M. Devlin, Conseiller juridique) a confirmé que les grandes lignes de l'intervention de M. Wild sont correctes d'un point de vue juridique. Les nouveaux arrangements ont essentiellement pour effet que les conditions d'emploi, qui relevaient exclusivement du Directeur général et du Bureau, pourront désormais être déterminées collectivement. Pour ce qui est des mesures que le Directeur général ne peut pas prendre seul – parce qu'il lui faut l'aval du Conseil d'administration, de la Conférence internationale du Travail ou d'autres parties –, le Conseiller juridique a fait observer

qu'elles ne pourront pas être mises en œuvre simplement par la conclusion d'un accord collectif. L'approbation du Conseil d'administration ou d'une autre instance appropriée restera nécessaire. En ce qui concerne l'idée que les dispositions des accords collectifs devraient être identiques à celles du Statut du personnel, il a souligné que les objectifs sont totalement différents. Un accord collectif est conclu seulement par le Bureau et le Syndicat du personnel et sa mise en œuvre relève plus de la politique que du droit. Si les conditions d'emploi convenues sont destinées à figurer dans le Statut du personnel ou d'autres documents, le libellé ne peut pas être exactement le même, malgré une substance identique. En conséquence, toute ambiguïté d'une disposition du Statut du personnel visant à permettre l'application d'un accord collectif devrait être réglée par référence à cet accord collectif. Tel est l'effet de la clause relative à l'interprétation, à propos de laquelle différentes questions ont été posées. Certes, il aurait été préférable que le libellé soit plus clair. En ce qui concerne les contrats de recrutement des fonctionnaires, les accords collectifs ne peuvent pas être pris en compte, sauf dans la mesure où ils précisent les dispositions pertinentes du Statut du personnel.

50. A la réunion du vendredi 10 novembre de la commission, le représentant du Directeur général (M. Wild) a continué de répondre aux questions soulevées à la séance précédente en soulignant qu'aucun des accords collectifs conclus n'est en contradiction avec le régime commun des Nations Unies. En réalité, l'Accord de reconnaissance et de procédure exclut la possibilité de conclure un accord sur des questions qui relèvent du régime commun. En ce qui concerne les autres questions soulevées à la séance précédente, M. Wild a noté que le montant demandé pour le bureau du médiateur (dans le cadre d'un coût total pour la procédure de règlement des différends de 700 000 dollars pour la période biennale 2000-01, avec des dépenses renouvelables de 500 000 dollars par an) comprend 220 000 dollars pour les traitements et indemnités correspondant à un poste et demi plus les frais de voyage et les dépenses connexes des personnes qui occuperont ces postes. Le coût total de la mise en place du programme concernant les ressources humaines est certes élevé, mais le Bureau est fermement d'avis que c'est là un bon investissement dans le contexte d'un vaste programme de changement. Tout en étant sensible au point soulevé par le représentant du gouvernement de la Namibie, à savoir que les deux millions de dollars demandés par le Bureau pourraient représenter un projet important sur le terrain, l'orateur a tenu à souligner qu'un investissement dans les ressources humaines permettrait d'enregistrer des gains importants sur le plan de la productivité globale du personnel. Ces mesures développeraient sensiblement la principale ressource du BIT – son personnel – et, comme on pourrait s'attendre à un meilleur taux d'exécution des projets, cet investissement serait très rapidement amorti. En ce qui concerne la question relative aux fonctions du médiateur soulevée par M. Blondel, les articles 9, 10, 11 et 12 de l'Accord sur une procédure de règlement des différends, présenté dans le document GB.279/PFA/12 (annexe III), qui décrivent en détail le mandat prévu pour le médiateur, ont été évoqués.

51. S'agissant de la possibilité pour les délégués aux réunions de l'OIT de disposer de services de crèche et de garderie, une autre question soulevée par M. Blondel, M. Wild a fait observer qu'une meilleure solution qu'un placement dans une crèche devrait être trouvée pour le cas où un grand nombre de délégués amèneraient leurs enfants aux conférences et aux réunions. La crèche Scoubidou ne peut accueillir qu'un petit nombre d'enfants de moins de 6 ans, et ses heures d'ouverture ne seraient probablement pas compatibles avec les besoins des délégués. Toutefois, des mesures seront prises pour assurer la disponibilité d'un nombre restreint de places pour la session de mars 2001 du Conseil d'administration et pour la Conférence en juin 2001, mais, dans le cadre du Programme Travail et Vie privée, une meilleure solution à long terme devra être trouvée pour répondre à ce besoin, s'il s'avère important. En réponse à la question posée par le représentant du gouvernement du Royaume-Uni, M. Wild a indiqué que la subvention maximale offerte par le BIT à chaque utilisateur de la crèche est de 7 000 francs suisses par an, mais que ce montant varie en fonction du traitement du fonctionnaire. Sur les douze places occupées par le BIT

en 2000-01, sept seulement ont été subventionnées: pour toute l'année scolaire, le coût actuel du projet s'élève à 32 500 francs suisses.

- 52.** En ce qui concerne le montant de 150 000 dollars demandé pour améliorer les systèmes informatiques, l'orateur a expliqué qu'un module dénommé HR Pulse est en train d'être mis en place; ce module est expressément consacré à la gestion de carrière, à la planification des remplacements et à la formation. Cela améliorera non seulement la gestion du développement des ressources humaines dès le début de 2001, mais le module restera exploitable après la mise en place du nouveau système d'information sur les ressources humaines.
- 53.** A propos des consultations et de la communication avec le personnel du BIT au-delà du Syndicat du personnel – une question mentionnée par M. Blondel –, M. Wild a noté que, pour chaque aspect de la stratégie en matière de RH, des mesures ont été prises pour définir les questions par le biais de groupes de travail, auxquels ont participé un grand nombre de personnes à tous les niveaux de l'Organisation. Des bulletins périodiques ont également été publiés pour tenir le personnel informé, et ces bulletins pourraient à l'avenir être distribués aux membres du Conseil d'administration s'ils le souhaitent. En outre, une série de séances d'information et de séances de questions-réponses ont été organisées à Genève et sur le terrain. Environ un quart du personnel du siège a participé à la séance la plus récente de ce type organisée à Genève; cette séance a fait l'objet d'une transmission audio sur Intranet qui a permis de la diffuser dans le monde entier. En d'autres termes, les mesures prises et les changements élaborés ne sont pas le fait d'un petit nombre de personnes qui participent aux séances de négociation, mais reposent sur l'approbation unanime du personnel du BIT dans son ensemble.
- 54.** M. Wild a présenté ses excuses pour le retard avec lequel les documents ont été soumis au Conseil d'administration et a réaffirmé que des efforts seraient faits pour que les documents pour la session de mars du Conseil soient disponibles le plus tôt possible. Une autre question soulevée par le groupe des employeurs à la séance précédente a trait au fait que les membres du personnel non syndiqués devront utiliser une procédure de règlement des différends dominée par le syndicat. Sur ce point, M. Wild a souligné que personne ne souhaite une double filière, l'une destinée aux membres du syndicat et l'autre à ceux qui n'en sont pas membres. Une telle situation serait très déroutante et conflictuelle au Bureau. En outre, la nouvelle procédure prévoit que les fonctionnaires peuvent désigner la personne de leur choix pour les représenter. Elle prévoit également un médiateur indépendant et un groupe mixte composé d'un représentant désigné par le Bureau, d'un président indépendant et d'une personne désignée par le Syndicat du personnel. Enfin, il reste bien entendu la possibilité de porter une affaire devant le Tribunal administratif de l'OIT. Bien que le Bureau ait négocié les nouvelles procédures avec le Syndicat du personnel, il y a eu de vastes consultations en dehors de ces négociations et des séances d'information et de questions-réponses sur la procédure de règlement des différends. Ces consultations ont permis d'établir que, à l'intérieur du Bureau, les membres du syndicat comme les non-membres sont mécontents de l'ancien système prévu dans le Statut du personnel en sa forme actuelle. En outre, tout indique que le personnel est beaucoup plus satisfait des perspectives qu'offrent les nouvelles procédures. Le projet d'examiner avec le Conseil d'administration le succès ou, d'une façon générale, les procédures offrirait une possibilité supplémentaire d'apporter les éventuelles améliorations nécessaires. En réponse à la question de savoir quel est le coût de la procédure actuelle de règlement des différends, l'orateur a indiqué que ce coût a été évalué à environ 400 000 dollars par an si l'on tient compte du travail de tous ceux qui y participent, y compris le Département du développement des ressources humaines, le bureau du Conseiller juridique et le Cabinet du Directeur général. On espère qu'avec le temps ce coût sera non seulement détourné vers la nouvelle procédure de règlement des différends, mais qu'au bout du compte des économies résulteront de l'introduction de cette procédure.

55. Considérant d'éventuelles modifications du statut du Tribunal administratif de l'OIT, M. Wild a indiqué que le Bureau examinera tout d'abord cette question avec le Syndicat du personnel, puis soumettra au Conseil d'administration tous les aspects de la question. Lorsqu'il aura reçu les observations du Conseil d'administration, le Bureau préparera un nouveau document tenant compte de tous les avis exprimés. Ce document devra être diffusé auprès de tous les organes qui ont reconnu la compétence du Tribunal administratif. Le Bureau informera le Conseil d'administration de l'issue de ces consultations. Toutes les propositions d'amendements qui seront alors décidées par le Conseil d'administration devront être présentées à la Conférence internationale du Travail. Le processus est donc long et complexe, ce qui signifie que le Conseil d'administration sera consulté plusieurs fois. En ce qui concerne la classification, la procédure de règlement des différends proposée se borne à accepter la notion d'une action collective pour les procédures internes et convient que les perspectives d'actions collectives au tribunal seront discutées et soumises à ce processus décisionnel.
56. M. Wild a indiqué que, à la réflexion, la question soulevée par les membres employeurs concernant l'inclusion du Directeur général et des responsables supérieurs dans les procédures de règlement des différends sera abordée dans l'amendement proposé au paragraphe appelant une décision. S'agissant des moyens de faire appliquer les décisions judiciaires visant les versements au titre du soutien familial, le statut proposé sera présenté au Conseil d'administration en mars 2001 et les dispositions viseront à faire en sorte que le Bureau n'effectue des retenues sur le traitement des fonctionnaires que s'il est bien établi que sa responsabilité n'est pas engagée.
57. M. Wild a pris acte des divers commentaires formulés par les membres du Conseil d'administration concernant le rôle pilote que l'OIT pourrait jouer au sein du système des Nations Unies. Le Bureau est de plus en plus sollicité pour participer aux débats d'autres organisations. Ces dernières semaines, il a été convié par l'Organisation mondiale de la santé, le Programme des Nations Unies pour le développement, la Commission de la fonction publique internationale, la Banque mondiale et le Fonds monétaire international à expliquer les réformes entreprises à l'OIT.
58. Des propositions concrètes concernant le congé de paternité seront présentées au Conseil d'administration en mars 2001. Cependant, il est important de souligner que le congé de paternité n'est pas une question pour laquelle la CFPI est expressément compétente. Il s'agit plutôt d'une des questions – dont font partie le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé spécial – qui tendent à être laissées à l'appréciation des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies. En 1995, les chefs de secrétariat, réunis dans le cadre du CAC, ont approuvé un Programme pour le travail et la famille qui lui-même entérinait le congé de paternité mais laissait à chaque organisation le soin de déterminer sur quelle base ce congé devrait être introduit. A titre d'exemple, le secrétariat de l'ONU, les fonds et les programmes de l'Organisation des Nations Unies, dont le PNUD, le HCR, l'UNICEF et le FNUAP, ont joué un rôle moteur en introduisant un congé de paternité dans le régime commun. En juin 2000, le PNUD a soumis une proposition de congé de paternité payé de huit semaines qui attend d'être approuvée dans cette institution.
59. Concernant les questions soulevées par le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie, l'orateur a déclaré que les grades actuels seront maintenus; il y aura des définitions de postes différentes pour des grades différents; les vacances de postes seront annoncées pour des grades spécifiques; et les évaluations internes et externes appliqueront les mêmes critères. En ce qui concerne la question de savoir s'il est prévu d'appliquer ces procédures pour les vacances de postes au-dessus du niveau de directeur, M. Wild a déclaré que ces nominations ne font pas partie des processus prescriptifs décrits, parce que le Directeur général nomme à son gré les fonctionnaires à ces niveaux. S'agissant de l'équilibre entre le recrutement interne et le recrutement externe, le Bureau s'est efforcé de parvenir à bon équilibre et dans l'avenir prévisible devra recourir au recrutement externe

dans une assez large mesure. Pour l'année 2001, le Bureau envisage de recruter 70 ou 80 candidats extérieurs, soit environ le triple des recrutements externes au cours des dernières années. Ce besoin est lié à la retraite imminente d'un certain nombre de fonctionnaires. En ce qui concerne l'évaluation de la progression, le Bureau s'efforce de mettre fin à une situation où la gestion administrative, la direction d'une équipe et la prestation individuelle font l'objet d'une évaluation une fois tous les deux ans seulement. On suit mieux le comportement professionnel sur une base journalière hebdomadaire, mensuelle et annuelle. L'essentiel de l'évaluation biennale actuelle du travail, ainsi que le plan de développement personnel, seront retenus jusqu'à ce que l'on trouve un meilleur moyen d'administrer la rémunération au mérite, la titularisation et les promotions à titre personnel. S'agissant des possibilités d'avancement, si un fonctionnaire P4 a les compétences voulues pour passer P5 et que l'Organisation a besoin des compétences d'un P5, ce fonctionnaire pourra être promu soit sur concours, soit dans le cadre du développement de la fonction qu'il occupe. En ce qui concerne la question relative au contrôle des procédures de recrutement, il a été noté que toutes les décisions individuelles seront contrôlées par le Département du développement des ressources humaines, par le secteur ou le département concerné, par le Syndicat du personnel et en dernier ressort par le Directeur général. Chaque année aura lieu également un examen de toutes les données globales concernant la performance: en mars 2001, de nouvelles statistiques seront proposées au Conseil d'administration pour contrôler la progression du développement des ressources humaines. Des mesures sont prises pour assurer une participation active aux programmes organisés par le Centre de Turin. Toute la formation pour le programme de début de carrière des jeunes professionnels est conçue à Turin et s'y déroule, ce qui a pour résultat que les futurs cadres dirigeants du Bureau commenceront leur carrière en passant quatre semaines par an à Turin. Cela leur permettra de se familiariser avec cette branche de l'Organisation, ce qui est important. Pour ce qui est de savoir si l'assistance professionnelle aux cadres opérationnels est volontaire, l'orateur a indiqué que, théoriquement, c'est le cas mais qu'aucune des personnes à qui il a été suggéré de participer au programme d'assistance professionnelle n'a refusé de le faire.

60. Un document décrivant les propositions visant à simplifier les types de contrats existants et à réduire à trois sortes de contrats la multitude de ceux qui existent – un pour les consultants de bonne foi, un pour le personnel engagé pour des périodes de courte durée et un pour le personnel engagé pour une longue durée – sera préparé en 2001. En outre, une proposition concernant les fonctionnaires de la catégorie des services organiques recrutés sur le plan national, et le personnel de la catégorie des services organiques qui est «professionnel» mais qui n'est pas mobile au niveau international et qui est donc traité et rémunéré comme du personnel local, sera également présentée.
61. Un autre point soulevé a trait aux mariages de droit commun, et c'est un point sur lequel l'OIT est en retard par rapport à d'autres organisations eu égard à la reconnaissance des partenariats de droit commun. Le Bureau fera une proposition à ce sujet en 2001.
62. Le président a demandé à M. Wild d'expliquer les amendements proposés dans le point appelant une décision qui figure au paragraphe 19 du document du Bureau.
63. M. Wild a déclaré que la phrase introductive et l'alinéa *a)* du point appelant une décision restent inchangés. Les amendements à l'alinéa *b)* sont de trois sortes. Le premier de ces amendements consiste à «prendre note» plutôt qu'à «entériner» l'accord collectif; le deuxième introduit l'idée d'un examen du Statut du personnel en novembre 2002, de sorte que le statut soit mis en œuvre sous réserve de l'examen qui sera alors effectué par le Conseil d'administration; quant au troisième amendement, il consistera à supprimer les paragraphes dont la commission a débattu à sa dernière séance, qui donneraient au personnel le bénéfice soit du statut, soit de l'accord collectif, les dispositions les plus favorables étant retenues; selon cet amendement, le statut prescrirait les conditions d'emploi et, si une disposition du statut ne reflétait pas correctement ou suffisamment les

termes d'un accord collectif, toute modification du statut serait soumise au Conseil d'administration. Le nouvel alinéa *b)* serait donc libellé comme suit:

b) de prendre note de l'Accord collectif sur une procédure de règlement des différends et d'approuver la mise en œuvre du projet de Statut du personnel pour donner effet à l'accord qui figure dans l'annexe III, sous réserve des amendements suivants de l'examen du statut à la session de novembre 2002 du Conseil d'administration;

64. Il faudrait donc remplacer l'alinéa 10.1 *d)* de l'annexe I, tel qu'il est reproduit dans l'addendum³, à la page 14 dans la version française, par le texte suivant:

Chaque fois qu'il convient, sous réserve de l'article 14.7 du Statut du personnel, ledit statut sera amendé pour donner effet aux dispositions d'un accord collectif ou d'un accord modifié ou pour rendre compte de l'expiration d'un accord.

65. La deuxième phrase du projet actuel, qui indique ce qui se passerait en cas de doute entre un accord collectif et le Statut du personnel, sera supprimée.

66. Il faudra donc supprimer la section VII de l'annexe III, telle qu'elle apparaît à la page 9 de la version française, qui évoque une éventuelle contradiction entre un accord collectif et le statut.

67. M. Wild a expliqué que les modifications apportées à l'alinéa *c)* du point appelant une décision sont identiques à celles apportées à l'alinéa *b)*. Il s'agit de «prendre note» plutôt que d'«entériner» l'accord collectif et de supprimer l'article qui a trait à une contradiction éventuelle entre un accord collectif et le Statut du personnel. Le nouvel alinéa *c)* serait donc libellé comme suit:

c) de prendre note de l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs et d'approuver la mise en œuvre du projet de Statut du personnel pour donner effet à l'accord qui figure dans l'annexe VI, sous réserve de l'amendement suivant et de l'examen du statut à la session de novembre 2002 du Conseil d'administration;

68. L'amendement applicable supprimerait le paragraphe 19 de l'annexe VI, à la page 13 de la version française de l'addendum.

69. M. Wild a indiqué que l'alinéa *d)* du point appelant une décision, qui a trait aux ressources supplémentaires demandées pour mettre en œuvre la stratégie en matière de RH, reste inchangé. Une petite modification est apportée à l'alinéa *e)*: il s'agit de remplacer le mot «approuver» au début de l'alinéa par «prendre note». Cet alinéa serait donc libellé comme suit:

e) de prendre note des propositions 1) et 2) associées au Programme Travail et Vie privée qui sont développées au paragraphe 12 et dans l'annexe VII et de noter que le projet de Statut du personnel connexe sera présenté au Conseil d'administration en mars 2001;

70. Aucune des deux propositions ne sera alors approuvée par la commission, et le point appelant une décision ne fera que noter que le projet de Statut du personnel sera présenté en mars 2001 sur la question des décisions judiciaires, qui semble avoir reçu l'agrément

³ Document GB.279/PFA/12(Add.1).

général, et en rapport avec la question du congé de paternité, sur laquelle une discussion plus approfondie est encore nécessaire.

71. Trois nouveaux alinéas devront donc être ajoutés au point appelant une décision:

f) de réaffirmer son rôle essentiel pour ce qui est de recommander à la Conférence internationale du Travail des amendements au statut du Tribunal administratif de l'OIT;

C'est là le point que M. Marshall a soulevé et auquel l'orateur a répondu dans son intervention précédente.

g) de demander au Bureau de veiller à ce que les modifications appropriées soient apportées à la procédure de règlement des différends de façon que cette procédure ne s'applique pas aux fonctionnaires aux grades de Sous-directeur général, Directeur général adjoint ou Directeur général;

Cet amendement répond directement à un point soulevé par M. Marshall à la séance précédente de la commission.

h) de réaffirmer la primauté du régime commun des Nations Unies pour ce qui est de l'établissement des conditions d'emploi des fonctionnaires du BIT.

72. Le président a demandé si la commission était en mesure de prendre une décision par consensus sur les amendements proposés.

73. M. Blondel, s'exprimant au nom des membres travailleurs, a regretté que la commission soit placée dans une situation de débat tripartite avec le Syndicat du personnel. Le Conseil d'administration a donné mandat au Directeur général pour conclure un accord collectif avec le syndicat, et cet accord a été conclu, mais le Bureau propose maintenant que le Conseil d'administration réexamine ce texte convenu. Le groupe des travailleurs ne veut pas être l'interlocuteur du Syndicat du personnel, ni négocier en son nom. Cette situation est inconfortable et aurait pu être évitée si le Bureau avait consulté le bureau du Conseil d'administration. L'orateur a demandé à l'administration de veiller à ce que la commission ne se retrouve pas à nouveau dans une situation identique. Sachant que les amendements proposés diffèrent du texte de l'accord, M. Blondel a demandé au Bureau comment il comptait opérer. Y aura-t-il un échange de correspondance avec le syndicat ou la négociation de clauses additionnelles à l'accord? Le Département des ressources humaines va-t-il déclarer que les textes signés sont caducs du fait de la décision du Conseil d'administration? Si le Bureau souhaite valider la signature d'un accord collectif, les fondements doivent être clairs et solides. En ce qui concerne le Tribunal administratif, l'orateur a déclaré qu'il soutient la position du groupe des employeurs, à savoir que la question du rôle et du fonctionnement de cet organe demeure la prérogative du Conseil d'administration.

74. Le représentant du Directeur général (M. Wild) a répondu que les amendements au point appelant une décision sont loin d'être négligeables, mais que seule une des dispositions proposées a des répercussions sur un accord, à savoir celle qui prévoit que la procédure de règlement des différends ne s'applique ni aux Sous-directeurs généraux (SDG) ni aux Directeurs généraux adjoints (DGA), ni au Directeur général. Les autres dispositions sont conformes aux accords collectifs tels que négociés. Ce changement n'aurait pas été proposé si le syndicat n'avait été prêt à discuter et à convenir avec le Bureau d'un amendement à l'accord reflétant ce changement.

75. M. Marshall a indiqué que le groupe des employeurs est conscient que, en consultation avec le personnel et le Syndicat du personnel, le Bureau a pris des mesures très

importantes et très positives en vue de la modernisation des politiques et pratiques de mise en valeur des ressources humaines de l'Organisation. Il a déclaré que son groupe apprécie beaucoup les réponses du représentant du Directeur général. Le nouveau libellé du paragraphe appelant une décision répond aux préoccupations de son groupe sur le point de savoir s'il y a une contradiction entre les amendements au Statut du personnel et le régime commun.

76. Le représentant du gouvernement de l'Allemagne a fait observer que l'amendement proposé par le Bureau a l'avantage de permettre au Conseil d'administration d'entériner ou non le statut, sur la base de l'expérience qui aura été acquise d'ici à novembre 2002, et de savoir précisément s'il y a ou non contradiction entre l'amendement au Statut et le régime commun. Toutefois, il s'est demandé ce qui arriverait si, à la lumière de cette expérience, le Conseil d'administration n'approuvait pas l'accord. En d'autres termes, il pourrait y avoir une contradiction entre ce qui a été convenu avec le personnel et ce que le Conseil pourrait en fin de compte approuver. Y aurait-il alors une renégociation? L'orateur a indiqué que sa délégation approuvera le texte révisé du point appelant une décision, sous réserve que le Conseil d'administration puisse rejeter les dispositions des accords qui s'avéreraient inapplicables ou non conformes à ce qui se fait dans le système commun. Enfin, il a demandé des éclaircissements sur le libellé de l'alinéa g) du point appelant une décision proposé – cet alinéa se réfère aux grades SDG et DGA qui, comme il a cru comprendre, ont été abolis et remplacés par ceux de directeur exécutif et de directeur régional. Il semble y avoir une confusion découlant de l'utilisation du mot «grade».
77. Le représentant du Directeur général (M. Wild) a déclaré que les grades SDG et DGA continuent d'exister, mais que désormais on utilise les titres de directeur exécutif et de directeur régional. Il a indiqué que le barème des traitements des directeurs exécutifs et des directeurs régionaux est le même que celui des SDG et des DGA; c'est la raison pour laquelle le point appelant une décision est libellé de cette manière. D'autres fonctionnaires de rang supérieur seront aussi exclus de la procédure de règlement des différends telle qu'actuellement prévue dans l'accord.
78. Quant à la question de savoir ce qui pourra se passer en novembre 2002, M. Wild a indiqué que les nouveaux accords changeront de façon importante la façon dont les litiges seront réglés et dont le recrutement sera organisé au Bureau. Deux cas de figure sont possibles: soit la nouvelle procédure ne fonctionne pas bien, auquel cas des changements seront proposés, soit elle fonctionne bien et les parties souhaiteront la conserver. L'orateur a dit s'attendre à ce que la réalité se situe entre ces deux possibilités: il est probable qu'en novembre 2002 le Conseil d'administration sera prié d'approuver des changements au Statut du personnel qui refléteront l'expérience des deux années précédentes. Ces propositions seraient le résultat d'un examen interne auquel seraient associés la direction, les fonctionnaires du Département des ressources humaines et le Syndicat du personnel et refléteraient une position convenue, l'objectif du Bureau étant de travailler en partenariat avec le personnel du BIT représenté par le syndicat. Si le Conseil d'administration n'approuvait pas ce qui sera proposé en novembre 2002, le Bureau ne pourra pas donner effet à ces mesures.
79. Sur la base de la discussion, le président a conclu qu'il y avait consensus en faveur du point appelant une décision tel qu'amendé par M. Wild.
80. *Par conséquent, la commission recommande au Conseil d'administration:*
- a) *de prendre note de l'état d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines;*
 - b) *de prendre note de l'Accord collectif sur une procédure de règlement des différends et d'approuver la mise en œuvre du projet de Statut du personnel*

pour donner effet à l'accord qui figure dans l'annexe III au document GB.279/PFA/12(Add.1), sous réserve des amendements suivants et de l'examen du statut à la session de novembre 2002 du Conseil d'administration:

i) remplacer l'alinéa 10.1 d) du Corrigendum: Annexe I (GB.279/PFA/12(Add.1)) par le texte suivant:

Chaque fois qu'il convient, sous réserve de l'article 14.7 du Statut du personnel, ledit Statut sera amendé pour donner effet aux dispositions d'un accord collectif ou d'un accord modifié ou pour rendre compte de l'expiration d'un accord.

ii) supprimer la section VII de l'annexe III au document GB.279/PFA/12(Add.1);

- c) de prendre note de l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs et d'approuver la mise en œuvre du projet de Statut du personnel pour donner effet à l'accord qui figure à l'annexe VI, sous réserve de l'amendement suivant – supprimer le paragraphe 19 de l'annexe VI au document GB.279/PFA/12(Add.1) – et de l'examen du statut à la session de novembre 2002 du Conseil d'administration;*
- d) de décider que le coût estimatif de ces mesures, qui est de 1 950 000 dollars pour la période biennale 2000-01, sera financé en premier lieu à l'aide d'économies réalisées dans la partie I du budget, étant entendu que, si cela s'avérait par la suite impossible, le Directeur général proposerait d'autres méthodes de financement à un stade ultérieur pendant la période biennale;*
- e) de prendre note des propositions 1) et 2) associées au Programme Travail et Vie privée qui sont développées au paragraphe 12 et dans l'annexe VII du document GB.279/PFA/12, et de noter que le projet de Statut du personnel connexe sera présenté au Conseil d'administration en mars 2001;*
- f) de réaffirmer son rôle essentiel pour ce qui est de recommander à la Conférence internationale du Travail des amendements au statut du Tribunal administratif de l'OIT;*
- g) de demander au Bureau de veiller à ce que les modifications appropriées soient apportées à la procédure de règlement des différends de façon que cette procédure ne s'applique pas aux fonctionnaires aux grades de Sous-directeur général, Directeur général adjoint ou Directeur général;*
- h) de réaffirmer la primauté du régime commun des Nations Unies pour ce qui est de l'établissement des conditions d'emploi des fonctionnaires du BIT.*

V. Questions relatives aux pensions (Treizième question à l'ordre du jour)

a) Rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

- 81.** La commission était saisie, pour information, d'un document ⁴ sur les mesures prises par le comité mixte à sa 50^e session (juillet 2000). Les principales questions examinées par le comité mixte ont été les suivantes: gestion des investissements; résultats de l'évaluation actuarielle de la Caisse au 31 décembre 1999; droits aux pensions de réversion; pensions des anciens fonctionnaires internationaux de l'ex-URSS; sélection du prochain secrétaire et fonctionnaire principal de la Caisse; arrangements administratifs à long terme et stratégie de la Caisse. Les recommandations adoptées par le comité mixte seront soumises à l'Assemblée générale des Nations Unies pour approbation en décembre 2000.
- 82.** Au nom des membres travailleurs, M. Blondel a demandé au Directeur général de prendre contact avec le gouvernement de la Fédération de Russie en vue de trouver une solution qui permette de rétablir les droits des anciens fonctionnaires internationaux de l'ex-URSS en matière de pensions. Cela fait des années que cette question est en suspens et il est impératif de trouver rapidement une solution vu l'âge des personnes concernées.
- 83.** La représentante du gouvernement des Pays-Bas a noté avec intérêt que le comité mixte examinera l'an prochain la possibilité d'accorder des droits à une pension de réversion aux partenaires non mariés. La législation de son pays permet désormais au survivant d'un couple non marié de réclamer une pension. Les règles actuelles de la Caisse créent des problèmes à beaucoup de citoyens néerlandais qui travaillent dans des organisations internationales. Le gouvernement des Pays-Bas souhaiterait que des progrès soient faits dans ce domaine.

b) Rapport du Conseil de gestion de la Caisse des versements spéciaux

- 84.** La commission était saisie, pour information, d'un document ⁵ contenant le rapport du Conseil de gestion de la Caisse des versements spéciaux.

c) Caisse des pensions du personnel du BIT

- 85.** La commission était saisie, pour information, d'un document ⁶ sur la Caisse des pensions du personnel du BIT. Ce document signale une légère modification du système d'ajustement des pensions qui n'a qu'une incidence administrative négligeable.

⁴ Document GB.279/PFA/13/1.

⁵ Document GB.279/PFA/13/2.

⁶ Document GB.279/PFA/13/3.

VI. Rapport de la Commission de la fonction publique internationale (Quatorzième question à l'ordre du jour)

86. La commission était saisie d'un document⁷ informant le Conseil d'administration des recommandations présentées par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) à l'Assemblée générale des Nations Unies dans son rapport annuel pour 2000 qui ont des incidences financières pour le Bureau et sur lesquelles la commission doit se prononcer rapidement afin d'éviter de coûteux ajustements rétroactifs. Le document contient aussi des informations sur d'autres questions traitées par la CFPI, notamment l'examen approfondi du régime des traitements et indemnités, qui doit bientôt commencer, et la révision des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux.
87. Au nom des membres travailleurs, M. Blondel a approuvé le point appelant une décision. Il a toutefois noté qu'il existe apparemment des différences dans les méthodologies utilisées pour fixer les indemnités pour charges de famille des fonctionnaires du cadre organique et des catégories supérieures et du personnel des services généraux. Compte tenu des accords collectifs qui se concluent actuellement, il faut espérer que ces différences seront supprimées.
88. M. Marshall a déclaré, au nom des employeurs, que son groupe peut accepter le point appelant une décision.
89. *La commission recommande au Conseil d'administration:*
- a) *d'accepter, sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies, les recommandations de la CFPI concernant les prestations suivantes:*
 - i) *une augmentation de 5,1 pour cent du barème des traitements de base et une augmentation consécutive de l'indemnité pour mobilité et difficultés de conditions de vie et de travail ainsi que des versements à la cessation de service pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur à compter du 1^{er} mars 2001;*
 - ii) *une augmentation du niveau actuel de l'indemnité pour charges de famille des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur à compter du 1^{er} janvier 2001;*
 - iii) *une augmentation du maximum de l'allocation pour frais d'études et du maximum admissible des frais d'études pour les membres du personnel qui y ont droit dans des lieux d'affectation donnés à compter de l'année scolaire en cours le 1^{er} janvier 2001;*
 - b) *d'autoriser le Directeur général à donner effet au BIT, au moyen d'amendements au Statut du personnel (le cas échéant), aux mesures visées à l'alinéa a), sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale.*

⁷ Document GB.279/PFA/14.

VII. Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT (Quinzième question à l'ordre du jour)

90. La commission était saisie de deux documents⁸ proposant au Conseil d'administration d'approuver la reconnaissance de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par l'Institut international des ressources phytogénétiques (IPGRI), avec effet au 1^{er} janvier 2001, et par l'Organisation européenne et méditerranéenne pour la protection des plantes (OEPP), avec effet à la date de l'approbation.
91. M. Blondel, au nom des membres travailleurs, s'est félicité que la compétence du Tribunal administratif soit reconnue par deux nouvelles organisations, ce qui témoigne de l'estime dans laquelle on tient cet organisme. Compte tenu du nombre d'organisations qui ont accepté la compétence du tribunal, il s'est demandé s'il ne serait pas utile de présenter au Conseil d'administration un document général décrivant les fonctions du tribunal, donnant la liste des organisations et contenant, entre autres informations, des statistiques sur le nombre de cas qui ont été traités.
92. Le président a noté que la commission approuve la reconnaissance de la compétence du tribunal par ces deux organisations, ce qui ne fait qu'ajouter au prestige du Tribunal administratif.
93. *La commission recommande au Conseil d'administration d'approuver la reconnaissance de la compétence du tribunal par:*
- a) *l'Institut international des ressources phytogénétiques, avec effet au 1^{er} janvier 2001;*
 - b) *l'Organisation européenne et méditerranéenne pour la protection des plantes.*

VIII. Autres questions de personnel (Seizième question à l'ordre du jour)

94. La commission a noté qu'il n'y a aucune question à examiner sous ce point de l'ordre du jour.

Genève, le 13 novembre 2000.

Points appelant une décision: paragraphe 80;
 paragraphe 89;
 paragraphe 93.

⁸ Documents GB.279/PFA/15 et GB.279/PFA/15/1.