



NEUVIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Rapports de la Commission du programme,  
du budget et de l'administration**

**Deuxième rapport: Questions de personnel**

**Partie 1. Questions soumises pour décision**

**Amendements au Statut du personnel**

(Sixième question à l'ordre du jour)

1. La commission était saisie d'un document<sup>1</sup> sur les amendements au Statut du personnel. Le Président a présenté ce document, en faisant observer que le point appelant une décision figure au paragraphe 12.
2. M. Blondel, s'exprimant au nom des travailleurs, a rappelé que c'est au Syndicat du personnel du BIT qu'il revient de négocier la situation du personnel et non pas au Conseil d'administration. Il s'est réjoui que certains des dossiers en suspens aient pu être résolus par la négociation et il a encouragé les parties à poursuivre leur effort. Il s'est également félicité que, pour la première fois, un document valorise le nouveau système IRIS. Il a soutenu le point appelant une décision.
3. M. Barde, s'exprimant au nom des employeurs, a estimé, lui aussi, que c'est au Syndicat qu'il revient de négocier ces questions. Cela étant, il a demandé des éclaircissements sur la date à laquelle prendrait effet la cessation de service dans les mesures proposées relatives au congé spécial. S'agissant des procédures de prévention et de règlement des différends, il s'est déclaré d'accord avec les modifications proposées, mais s'est demandé si l'alinéa 1 de l'article 12.2 proposé par le Bureau était suffisamment clair.
4. La directrice du Département du développement des ressources humaines a indiqué que la cessation de service après un congé spécial prendra effet à la fin de la période du congé spécial.
5. *La commission recommande au Conseil d'administration d'approuver les amendements au Statut du personnel figurant à l'annexe I.*

<sup>1</sup> Document GB.295/PFA/6.

**Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies  
concernant le rapport de la Commission  
de la fonction publique internationale**  
(Huitième question à l'ordre du jour)

6. La commission était saisie d'un document <sup>2</sup> sur les décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant le rapport de la Commission de la fonction publique internationale.
7. M. Blondel, s'exprimant au nom des travailleurs, a soutenu le point appelant une décision au paragraphe 12 du document, étant entendu que le Bureau présentera à la commission, en novembre 2006, un rapport complet sur les décisions de l'Assemblée générale.
8. M. Barde, s'exprimant au nom des employeurs, a remarqué qu'il s'agit d'anticiper une décision que l'Assemblée générale n'a pas encore prise, dans le but d'éviter des effets rétroactifs. Il a noté que ces changements n'entraînent pas d'augmentation de coûts, mais il a souhaité connaître les différentes conséquences de cette décision pour les fonctionnaires. Il a appuyé le point appelant une décision.
9. *Sous réserve que les propositions contenues dans le rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2005 soient approuvées, au besoin sous une forme modifiée, par l'Assemblée générale des Nations Unies, la commission recommande au Conseil d'administration d'autoriser le Directeur général à donner effet à ces décisions au BIT en apportant au Statut du personnel les modifications qui s'avèreraient nécessaires.*

**Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT**  
(Neuvième question à l'ordre du jour)

**Reconnaissance de la compétence du Tribunal  
administratif de l'OIT par l'Organisation internationale  
de la vigne et du vin (OIV)**

10. La commission était saisie d'un document <sup>3</sup> sur la reconnaissance de la compétence du Tribunal par l'Organisation internationale de la vigne et du vin (OIV).
11. M. Barde a rappelé au nom du groupe des employeurs que, malgré certains problèmes liés à son fonctionnement, le Tribunal semble satisfaire les besoins des 47 organisations qui, outre l'OIT, ont reconnu sa compétence et qui participent également à ses coûts. Il a donc exprimé son accord avec le point appelant une décision.
12. Le groupe des travailleurs s'est félicité de la bonne réputation du Tribunal qui est tout à l'honneur de l'OIT. Il a appuyé le point appelant une décision. En outre, en rappelant les discussions concernant des modifications éventuelles du Statut et de la compétence du Tribunal en matière d'actions collectives, il a demandé que les efforts visant à trouver une solution acceptable pour l'ensemble des organisations ayant reconnu la compétence du Tribunal soient poursuivis.

<sup>2</sup> Document GB.295/PFA/8.

<sup>3</sup> Document GB.295/PFA/9/1.

13. *La commission recommande au Conseil d'administration d'approuver la reconnaissance de la compétence du Tribunal par l'Organisation internationale de la vigne et du vin (OIV), avec effet à compter de la date de cette approbation.*

### **Composition du Tribunal**

14. La commission était saisie d'un document sur la composition du Tribunal administratif<sup>4</sup>.
15. M. Barde, porte-parole des employeurs, a déploré le fait que l'on n'ait pas disposé d'assez de temps pour consulter le bureau du Conseil d'administration au sujet des nominations proposées et formulé l'espoir qu'à l'avenir des consultations seront menées conformément à la pratique établie.
16. M. Blondel, porte-parole des travailleurs, a approuvé l'observation faite par M. Barde.
17. La Conseillère juridique du BIT a expliqué que les consultations n'ont pas été possibles malgré que le travail préparatoire ait été terminé bien avant la session du Conseil d'administration. Elle a exprimé l'espoir que le nécessaire sera fait pour permettre au bureau du Conseil d'examiner les propositions du Bureau avant la fin de la session du Conseil d'administration, de sorte que le document puisse être préparé en temps utile pour la Conférence.
18. *La commission recommande:*
- a) *au Conseil d'administration et, par son intermédiaire, à la Conférence d'exprimer à M. James K. Hugessen leur profonde appréciation pour les services qu'il a rendus à la communauté internationale au cours des neuf dernières années;*
  - b) *au Conseil d'administration d'autoriser son bureau à soumettre en son nom, directement à la Conférence, une proposition concernant le renouvellement du mandat de M. Seydou Ba ainsi que les nominations pour les deux postes de juges à pourvoir.*

## **Partie 2. Autres questions**

### **Déclaration du représentant du personnel**

(Seizième question à l'ordre du jour)

19. La déclaration du représentant du personnel est reproduite à l'annexe II du présent rapport.

<sup>4</sup> Document GB.295/PFA/9/2.

## **Dérogations au Statut du personnel** (Septième question à l'ordre du jour)

20. La commission était saisie d'un document<sup>5</sup> faisant état des dérogations au Statut du personnel.
21. M. Barde, s'exprimant au nom des employeurs, s'est inquiété de la situation du bureau d'Abidjan, compte tenu du fait que le Syndicat s'est exprimé assez durement sur la gestion du dossier l'année dernière. Les employeurs souhaitent savoir si le bureau est définitivement transféré et, dans l'affirmative, quel est le sort des seize fonctionnaires qui y sont encore. Concernant les douze fonctionnaires assignés ailleurs, ils se demandent s'ils reçoivent toujours un salaire, plus une indemnité. Des explications seraient également souhaitables quant aux indemnités reçues par trois seulement des 12 fonctionnaires assignés ailleurs. Il y aurait lieu d'avoir davantage de précisions concernant les indemnités à titre humanitaire versées aux 17 personnes licenciées.
22. M. Blondel, s'exprimant en tant que porte-parole des travailleurs, a pris bonne note du document. Ayant encouragé les consultations entre l'administration et le Syndicat du personnel, il s'est félicité de la tenue de négociations et de leurs résultats. Par ailleurs, les travailleurs se demandent si le BIT restera définitivement à Addis-Abeba ou si un retour à Abidjan est envisagé.
23. La directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration, qui représentait l'administration lors des négociations avec le Syndicat du personnel concernant les employés du bureau régional d'Abidjan, a indiqué que le document rend compte du résultat de ces négociations. Le Bureau a été confronté à une situation très difficile, certains employés devant assumer de lourdes responsabilités familiales ou n'ayant que des perspectives médiocres de réinsertion professionnelle. Le bureau d'Abidjan ne compte désormais que six vérificateurs et le nombre minimal d'employés requis pour expédier les affaires courantes et assurer la sécurité des locaux. L'intervenante a rendu hommage aux membres du personnel qui travaillent encore au bureau d'Abidjan.
24. Répondant à d'autres questions, le directeur du Département du développement des ressources humaines a confirmé que le transfert du bureau régional à Addis-Abeba est toujours considéré comme temporaire. Toutes les indemnités versées au personnel sont en grande partie prévues par les dispositions du Statut du personnel, certaines indemnités supplémentaires étant allouées compte tenu de circonstances exceptionnelles. Le document dont est saisie la commission fait état des indemnités versées à trois fonctionnaires réaffectés à Addis-Abeba auxquels il a été décidé d'octroyer des versements spéciaux.

## **Composition et structure du personnel** (Dix-septième question à l'ordre du jour)

25. La commission était saisie d'un document<sup>6</sup> sur la composition et la structure du personnel.
26. M. Blondel, s'exprimant au nom des travailleurs, a noté que, dans sa déclaration, le président du Syndicat a dénoncé le nombre élevé de contrats de travail à court terme. Il s'est montré préoccupé par cette tendance, qui sévit particulièrement dans les bureaux extérieurs. Il a noté aussi qu'en 2005, et en dépit de la demande des travailleurs, aucun

<sup>5</sup> Document GB.295/PFA/7.

<sup>6</sup> Document GB.295/PFA/17.

contrat de durée déterminée n'a été transformé en contrat sans limitation de durée. Espérant qu'il ne s'agit pas là d'une politique délibérée de précarisation du travail au BIT, l'intervenant a toutefois demandé des explications. Les travailleurs constatent par ailleurs que le nombre des fonctionnaires financés par des fonds extrabudgétaires augmente beaucoup plus rapidement que celui des fonctionnaires financés par le budget ordinaire, et ils déplorent une fois encore que 60 pays Membres, situés notamment en Afrique, dans le Pacifique et en Europe de l'Est, ne soient toujours pas représentés dans la composition du personnel. Ils demandent qu'un effort soit fait dans ce sens. Les travailleurs se félicitent que les statistiques montrent qu'à partir de 1995 la croissance du nombre des femmes est relativement stable. Cependant, la proportion des femmes s'est surtout accrue dans les postes élevés. Il faudrait faire en sorte que cet accroissement soit plus homogène. Les travailleurs observent une érosion considérable du grade P5. Ils mettent en garde contre une pratique qui consisterait à remplacer systématiquement les P5 partant à la retraite par des P3.

27. M. Barde, s'exprimant au nom des employeurs, a regretté que le document n'indique pas le nombre de fonctionnaires qui ont une expérience de l'entreprise; ils sont trop peu nombreux, alors que le Bureau traite du monde du travail. Les employeurs se déclarent satisfaits du document et tiennent à réaffirmer que le premier critère de recrutement doit être la compétence de la personne pour le travail qu'elle sera appelée à faire et, dans la mesure du possible, sa connaissance de l'entreprise.
28. Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et avec le soutien des représentants des gouvernements du Kenya et du Nigéria, a fait observer qu'il ressort du tableau III du document que huit femmes seulement ont été recrutées en 2005, contre 14 hommes cette année-là. Aucune femme n'a été recrutée à un poste linguistique. L'intervenant s'est dit très préoccupé par le nombre des nationalités qui ne sont pas représentées, en particulier parce que 14 des 60 nationalités non représentées appartiennent à l'Afrique. Il a noté que les informations présentées au moyen d'IRIS sont organisées différemment, et espéré des informations plus détaillées et plus précises à l'avenir.
29. Le représentant du gouvernement du Kenya a noté aussi que les statistiques fournies sont organisées en fonction de divers critères. Il a néanmoins demandé que les données du tableau I soient mieux ventilées pour que le nombre des contrats, sans limitation de durée ou à durée déterminée, apparaissent en fonction du grade, de la nationalité et du lieu d'affectation du personnel. L'intervenant a noté que le paragraphe 3 du document indique qu'IRIS améliorera le rapport coût-performance à l'avenir. Il a demandé que soit présentée l'évolution des statistiques dans le temps. L'Afrique reste sous-représentée et l'intervenant a demandé des éclaircissements sur les critères utilisés pour la répartition géographique. Il a aussi indiqué que tous les postes vacants devraient être pourvus par concours.
30. La représentante du gouvernement du Nigéria a aussi félicité le Bureau des efforts qu'il déploie pour recruter des femmes. A certains niveaux des postes non linguistiques, elles constituent plus de la moitié du personnel, ce qui constitue un meilleur résultat que celui enregistré à l'échelle du système des Nations Unies, et la proportion de femmes dans les postes linguistiques est encore plus élevée.
31. Le représentant du gouvernement des Pays-Bas s'est félicité des progrès enregistrés dans la proportion hommes/femmes et a encouragé le Bureau à poursuivre ses efforts dans ce sens. Il a noté la modeste diminution du nombre de fonctionnaires P5 et s'est dit préoccupé par la hausse de l'âge moyen. Il a aussi constaté une légère augmentation, par rapport à 2004, du nombre de fonctionnaires de la catégorie D. Il a demandé un complément d'information sur les mesures que le Bureau a prises, ou qu'il envisage, pour compenser la diminution des fonctions P5 et l'augmentation de la moyenne d'âge par le recrutement de jeunes aux

niveaux P2 et P3. Il a demandé si le Bureau pourrait recourir à des concours nationaux pour le recrutement de jeunes et a souhaité que des informations soient données à l'avenir sur le nombre des postes vacants au Bureau.

32. Le représentant du gouvernement du Japon a noté à la lecture du tableau IV *b)* que le nombre de fonctionnaires de la catégorie P5 a baissé, en raison sans doute de départs à la retraite récents, mais que le nombre de fonctionnaires de la catégorie P3 a aussi diminué. Cela tient peut-être à la crainte des responsables que le remplacement des fonctionnaires qui partent par des fonctionnaires de niveau inférieur n'ait un effet sur les performances. Le Bureau, sous la conduite du Directeur général, se doit de régler ce problème, notamment en formant les jeunes fonctionnaires. Le Bureau devrait recruter des jeunes compétents dans autant de pays que possible pour remplacer le personnel qui part à la retraite.
33. La directrice du Département du développement des ressources humaines a remercié la commission pour ses commentaires. Elle a indiqué que le Bureau examinera les diverses demandes qui ont été faites pour y répondre au mieux. Grâce à la fonctionnalité croissante qu'IRIS devrait avoir à l'avenir, le Bureau pourra non seulement fournir des données plus détaillées et précises, mais il pourra aussi le faire plus facilement, ce qui permettra de produire plus d'analyses et de rapports du genre de ceux que des membres de la commission ont demandés. Entre-temps, le Bureau continuera de répondre aux demandes individuelles de complément d'informations. En réponse à divers commentaires, l'intervenante a mis en garde contre une analyse des données d'une année sur l'autre, car les évolutions ne peuvent être décelées que sur une plus longue période. Cela étant, le Bureau continuera à analyser les statistiques annuelles qui sont établies afin d'évaluer leurs implications pour la mise en œuvre de la stratégie des ressources humaines et de déterminer les ajustements nécessaires. En réponse au commentaire du groupe des travailleurs, l'intervenante a indiqué que l'offre de contrats sans limitation de durée en 2005 a été retardée pour des raisons administratives et non à cause d'un changement de politique. Les décisions prévues pour 2005 ont été mises en œuvre en février 2006; les chiffres seront indiqués dans le prochain document qui sera soumis à la commission.
34. A propos des 60 nationalités qui ne sont pas représentées, la directrice du Département du développement des ressources humaines a reconnu que les progrès ont été lents mais a souligné que cela est dû à plusieurs raisons, y compris des raisons systémiques. Le Bureau est en train de mettre au point une approche plus solide pour élargir la répartition géographique de son personnel, qui vise les régions et sous-régions non représentées, ou considérablement sous-représentées. A cet égard, un partenariat étroit avec les gouvernements et les partenaires sociaux est essentiel pour que le Bureau puisse trouver des candidats qualifiés. Un partenariat est aussi important avec les cadres hiérarchiques, lesquels seront de plus en plus tenus de rendre des comptes, afin d'aider le Bureau à réaliser cet important objectif d'action. Le Bureau s'efforce aussi de tirer les leçons des expériences d'autres institutions du système des Nations Unies. A propos des commentaires sur la proportion hommes/femmes, il en a été pris note mais, là encore, les comparaisons devraient être faites sur une plus longue période, et pas seulement sur une base annuelle. Des progrès ont été réalisés mais beaucoup reste à faire, étant donné que les femmes ne représentent encore que 39 pour cent du personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures. Les prochains départs à la retraite, principalement d'hommes ayant le grade P5, constitueront des possibilités supplémentaires pour recruter des femmes. En ce qui concerne le rajeunissement du personnel, la situation s'améliore aussi lentement. Les départs à la retraite, néanmoins, sont aussi l'occasion d'engager des personnes plus jeunes. De fait, sur les 21 concours externes qui ont été organisés en 2005, le tiers des recrues avaient moins de 35 ans, et la moitié moins de 45. Répondant aux commentaires du groupe des employeurs sur la nécessité d'avoir une expérience de l'entreprise et un niveau élevé de compétences, l'intervenante a souligné que l'on attache

de fait beaucoup d'importance à ces qualités, comme il ressort du document sur la stratégie en matière de ressources humaines. La compétence est et restera le principal élément d'appréciation. Au sujet de la demande d'informations à l'avenir sur le nombre de postes vacants, l'intervenante s'est demandé s'il ne serait pas plus utile pour la commission d'entendre un rapport oral pendant la session, qui permettra de fournir des chiffres récents.

### **Rapport préliminaire sur l'état de la mise en œuvre de la stratégie révisée en matière de ressources humaines** (Dix-huitième question à l'ordre du jour)

35. La commission était saisie d'un rapport préliminaire<sup>7</sup> sur l'état de la mise en œuvre de la stratégie révisée en matière de ressources humaines.
36. M. Blondel, au nom du groupe des travailleurs, s'est félicité des efforts du Bureau pour raccourcir les délais de recrutement, pour favoriser la candidature de personnes handicapées et pour diversifier la provenance géographique du personnel. Il a souscrit également aux initiatives visant à favoriser le recrutement dans le monde syndical et le monde de l'entreprise qui font suite à des demandes réitérées des deux groupes et a invité le Bureau à réfléchir à la possibilité de détachements. Les efforts de rééquilibrage de la structure hiérarchique sont louables mais doivent être soumis à consultations et ne doivent pas se faire au détriment des conditions de vie et de travail du personnel ni de l'efficacité interne du Bureau. Enfin, en se référant à la déclaration du président du Syndicat, il a insisté sur la nécessité de discussion et de négociation entre l'administration et le Syndicat du personnel, meilleure manière d'éviter des situations de tension au sein du Bureau, voire l'exercice d'autres droits syndicaux comme la grève.
37. M. Barde, prenant la parole au nom du groupe des employeurs, a demandé au Bureau un certain nombre de renseignements supplémentaires notamment sur l'évolution de la situation des directeurs d'unités concernant le renforcement de leurs rôles et responsabilités, les délais trop longs de recrutement et de licenciement, la politique de mobilité, la sécurité, l'application du nouvel accord collectif sur la prévention et la résolution des conflits et les conséquences du nouvel accord avec le Centre de Turin pour le personnel des deux institutions. Le groupe des employeurs a demandé l'état des discussions avec le personnel quant aux sessions d'information et aux négociations en cours alors que l'on entend des rumeurs au sein du personnel. Les employeurs se félicitent des efforts annoncés pour favoriser le recrutement dans le monde de l'entreprise. Ils mettent en garde contre les répercussions de détachements éventuels sur les pensions, compte tenu notamment de l'absence de libre passage dans le système de prévoyance vieillesse de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Ils soulignent également qu'une politique de réduction systématique des grades peut être contre-productive en terme de motivation du personnel si elle ne correspond pas à une réelle nécessité. Ils s'inquiètent des dernières décisions du Tribunal administratif de l'OIT et demandent au Bureau des précisions sur ce point, notamment à cause des indemnités de plus en plus importantes que le Bureau doit payer. Enfin, le groupe des employeurs aimerait connaître la situation en matière de financement de la nouvelle stratégie et rappelle sa préoccupation face à la progression de la bureaucratie au sein du BIT.
38. Le représentant du gouvernement des Pays-Bas, s'exprimant au nom du groupe des PIEM, a dit apprécier le document du Bureau pour sa clarté, sa concision et sa valeur informative et attendre avec intérêt un rapport plus détaillé en novembre 2006 qui traitera de manière précise certains des domaines simplement esquissés dans le présent document. Le

<sup>7</sup> Document GB.295/PFA/18.

document de novembre devrait comprendre une vue d'ensemble de l'état de la mise en œuvre des divers éléments de la stratégie en matière de ressources humaines, y compris leur niveau de priorité relatif, et indiquer notamment l'horizon temporel et les implications financières. L'orateur a renvoyé la commission aux déclarations antérieures du groupe des PIEM relatives à ces questions et notamment insisté sur la nécessité de relier la stratégie des ressources humaines aux autres instruments permettant une gestion axée sur les résultats. Il a également recommandé que le Bureau observe la recommandation formulée en 2004 par le Commissaire aux comptes concernant l'exercice financier 2002-03<sup>8</sup>, à savoir qu'il faudrait effectuer des analyses coûts-avantages pour toutes les activités déployées aujourd'hui et à l'avenir dans le cadre de la stratégie des ressources humaines, le but étant d'aider à utiliser les ressources selon un ordre de priorité établi. Il a approuvé l'accent mis par le Bureau sur la mise en œuvre d'un système de gestion des performances et la mise sur pied de moyens de formation et a demandé confirmation que les fonds fournis couvriront la formation à la gestion axée sur les résultats. Il a également demandé des informations sur les activités du Bureau dans le domaine de la sécurité, et prié instamment le Directeur général de mobiliser les ressources administratives existantes pour permettre au Bureau de faire progresser sa stratégie en matière de ressources humaines.

39. La représentante du gouvernement des Etats-Unis a déclaré que son gouvernement se félicite de la stratégie consistant à stimuler l'adhésion de l'encadrement. La délégation et dévolution d'autorité ainsi que l'appui apporté aux cadres opérationnels sur le terrain sont une bonne manière de parvenir à la gestion axée sur les résultats. Elle a considéré que la base de données prévue aux fins de prospection offre de bonnes possibilités, et voulu savoir si elle sera intégrée au système IRIS et financée dans les limites des ressources existantes. Elle a aussi demandé pourquoi l'objectif concernant la reclassification des postes au niveau P5 a été fixé à 33 pour cent, et recommandé une évaluation appropriée des attributions propres aux différents postes pour s'assurer que ceux-ci sont classés aux grades qui conviennent. Elle a approuvé le travail accompli avec le Corps commun d'inspection et formulé l'espoir qu'il permettra d'obtenir des informations comparables sur les types de contrats passés avec le personnel, en particulier sur l'utilisation au BIT de contrats à durée indéterminée, par rapport à d'autres institutions des Nations Unies.
40. La représentante du gouvernement des Philippines, s'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC) et avec l'appui du représentant du gouvernement de la République de Corée, s'est félicitée que l'on mette l'accent sur le recrutement et la prospection ainsi que sur la gestion des performances. Elle a encouragé le Bureau à redéfinir les rôles et responsabilités de tout le personnel dans le cadre de l'action de classification des emplois et de classement des fonctionnaires. Elle s'est félicitée de la collaboration établie avec le Corps commun d'inspection pour faciliter l'établissement de données de référence. Elle a indiqué attendre avec intérêt de recevoir, à la session de novembre 2006, un rapport plus complet sur la stratégie des ressources humaines. En outre, le représentant du gouvernement de la République de Corée a salué les efforts du Bureau en matière de recrutement, de placement et de promotion de carrière. Il a demandé un complément d'informations sur la question de savoir comment la base de données prévue aux fins de prospection serait créée, et demandé des éclaircissements sur le paragraphe 15 concernant l'examen de l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de gestion des effectifs.
41. Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, a approuvé les efforts tendant à favoriser l'adhésion des cadres. Il s'est dit satisfait que cette stratégie puisse être suivie dans les limites des budgets existants et encouragé par la poursuite de la collaboration avec le Syndicat du personnel. Il a

<sup>8</sup> Document GB.292/PFA/4.

également félicité le Bureau des efforts qu'il déploie pour améliorer le recrutement de personnes atteintes d'un handicap et pour assurer, par sa stratégie de prospection, une composition hommes/femmes et une représentation géographique mieux équilibrées. Il s'est déclaré favorable à la formation visant les femmes et à ce que les efforts soient poursuivis dans le domaine de la sûreté et de la sécurité. Le groupe de l'Afrique demande qu'un objectif spécifique soit fixé pour le recrutement des jeunes et que soit établie une ventilation par région des membres du personnel qui prendront leur retraite d'ici à 2009.

42. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a relevé que des réponses ont été apportées à bon nombre des préoccupations antérieurement formulées par son gouvernement, par exemple en ce qui concerne les objectifs de reclassement de l'ensemble des catégories du personnel. Il a déclaré appuyer les activités de formation à la gestion et a insisté sur l'importance de les relier à la gestion axée sur les résultats. Il a salué les efforts visant à renforcer la sécurité et a insisté une nouvelle fois sur la nécessité d'un recrutement fondé sur les compétences.
43. En plus des déclarations faites au nom du groupe des PIEM et du GASPAC, le représentant du gouvernement du Japon s'est félicité de l'intention du Bureau de fixer en novembre des objectifs pour tous les grades au siège en vue de rééquilibrer la structure par grades et a également demandé que des objectifs soient fixés pour les bureaux extérieurs dès que possible. Il a également souscrit à l'élaboration d'une base de données de prospection et a encouragé le Bureau à poursuivre sa collaboration avec le CCI en vue de réunir des données comparables pour les principales composantes de la stratégie des ressources humaines. Il a demandé que le rapport de novembre contienne une analyse coûts/avantages.
44. La directrice du Département du développement des ressources humaines a remercié la commission de ses observations. Elle a noté que la réforme a été un thème récurrent tout au long des discussions de la présente session et a insisté sur le rôle de la gestion des ressources humaines dans le processus de changement. Elle a donné l'assurance que le Bureau est conscient de l'importance de la stratégie des ressources humaines pour mener à bien et soutenir le changement et instaurer une culture fondée sur les résultats au BIT, et qu'il continuera à renforcer ses liens avec d'autres domaines de la gestion axée sur les résultats, en particulier la gestion des performances et le perfectionnement du personnel. Elle a indiqué que les fonds mis de côté pour le perfectionnement du personnel comprennent effectivement un élément destiné à la formation à la gestion axée sur les résultats. C'est indispensable si le Bureau souhaite promouvoir des responsabilités et obligations compatibles avec la gestion axée sur les résultats. Répondant à un commentaire des membres travailleurs sur la structure par grades, elle a indiqué que le Bureau avance avec prudence, conscient de la nécessité de procéder à un rééquilibrage compatible avec les besoins organisationnels mais qui préserve également la progression du personnel. Elle a insisté sur l'importance accordée par le Bureau au dialogue social, non seulement au niveau du Comité de négociation paritaire (CNP), mais également dans ses activités quotidiennes.
45. La directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration a répondu aux questions soulevées en rapport avec la renégociation des accords collectifs. S'agissant du recrutement et de la gestion des effectifs, beaucoup a été fait des deux côtés et il a été possible de parvenir à un bon niveau de compréhension pour ce qui est des objectifs d'ensemble visant à accroître la transparence, l'efficacité et l'équité. Le Syndicat du personnel a toutefois estimé qu'il n'était pas en mesure de poursuivre les négociations; l'administration reste prête à les reprendre à tout moment pour parachever la révision de cet important accord. En ce qui concerne la prévention et la résolution des conflits, il est encore trop tôt pour entreprendre une évaluation détaillée des procédures révisées, certaines d'entre elles n'étant opérationnelles que depuis octobre 2005, mais une étude

d'ensemble est prévue pour la fin de 2006. L'oratrice a également fait savoir à la commission qu'une médiatrice venait d'être nommée, en consultation avec le Syndicat du personnel.

### **Questions relatives aux pensions**

(Dix-neuvième question à l'ordre du jour)

46. La commission a pris note des documents concernant le rapport de la 188<sup>e</sup> session (juillet 2005) du Comité permanent de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies<sup>9</sup> (CCPPNU) ainsi que le rapport du Conseil de gestion de la caisse de versements spéciaux<sup>10</sup>.

Genève, le 28 mars 2006.

(Signé) M. Blondel,  
Rapporteur.

*Points appelant une décision:* paragraphe 5;  
paragraphe 9;  
paragraphe 13;  
paragraphe 18.

<sup>9</sup> Document GB.295/PFA/19/1.

<sup>10</sup> Document GB.295/PFA/19/2.

## Annexe I

### Amendements au Statut du personnel

(Le texte ajouté apparaît en gras souligné, le texte qu'il est proposé de supprimer est barré.)

#### ARTICLE 3.17

*Date effective de l'application ou de la suppression  
de droits émanant d'un changement de situation familiale*

Les changements dans la situation familiale modifiant les droits découlant des articles 3.1, 3.9, 3.10, 3.11, 3.12 et 3.13 du présent Statut seront pris en considération pour l'application de ces articles à partir ~~de~~ du premier jour du mois qui suit la date du changement.

#### ARTICLE 11.2bis

*Cessation de service à la suite d'un congé spécial*

1. Tout fonctionnaire en congé spécial, conformément à l'article 7.7 du présent Statut, peut, pendant la période de congé autorisée, dûment aviser le Bureau par écrit de son intention de ne pas reprendre ses fonctions à l'expiration de sa période de congé. Après approbation du Directeur général, cet avis entraînera la cessation de service.

2. Tout manquement à l'obligation des fonctionnaires en congé spécial, conformément à l'article 7.7 du présent Statut, de se présenter au travail à la date convenue à l'expiration de la période de congé autorisée, entraînera, sauf justification dûment présentée par le fonctionnaire et approuvée par le Directeur général, la cessation de service.

3. En cas de cessation de service en vertu des dispositions du présent article, le fonctionnaire concerné bénéficiera des versements prévus en cas de démission, en application des dispositions de l'article 11.2.

#### ARTICLE 12.2

Procédure d'application des sanctions

1. Avant qu'une sanction, autre qu'un avertissement, ne soit prise, une proposition motivée visant à l'infliger est communiquée en double exemplaire au fonctionnaire intéressé. Après y avoir apposé ses initiales, ce fonctionnaire en renvoie un exemplaire dans un délai de huit jours après réception, en y joignant telles observations qu'il peut désirer formuler.

2. Sous réserve des dispositions de l'article 12.8 du Statut du personnel, en cas de sanction autre que l'avertissement ou la réprimande, le fonctionnaire concerné a le droit de communiquer la proposition, accompagnée le cas échéant d'observations formulées conformément aux dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, à la Commission consultative paritaire de recours dans un délai d'un mois après sa réception, période qui inclut les huit jours mentionnés au paragraphe 1 ci-dessus. La proposition peut également ne pas être communiquée à la Commission consultative paritaire de recours si le fonctionnaire intéressé y consent.

3. La décision d'appliquer une sanction est communiquée en double exemplaire au fonctionnaire intéressé, qui en renvoie un exemplaire après y avoir apposé ses initiales. En cas d'avertissement, le fonctionnaire peut, **s'il** le désire, ajouter **ses** observations.

#### ANNEXE IV

##### Procédure de la Commission consultative paritaire de recours

1. Tout cas porté devant la Commission consultative paritaire de recours sera déposé auprès de son secrétaire au moyen du formulaire prévu à cet effet, en ~~quatre~~ **six** exemplaires, dans l'une des trois langues officielles du Bureau. Toute communication ayant trait au cas, adressée au fonctionnaire, sera rédigée dans la langue utilisée par le fonctionnaire ou dans toute autre langue officielle qu'il pourra comprendre. Le fonctionnaire pourra désigner un représentant, qui sera un ancien fonctionnaire ou un fonctionnaire en activité du Bureau, de l'Organisation des Nations Unies ou d'une institution spécialisée ou un représentant du Syndicat du personnel, pour agir en son nom durant la procédure devant la commission.

(...)

5. Le Département du développement des ressources humaines enverra ses commentaires sur le cas en ~~quatre~~ **six** exemplaires au secrétaire de la commission dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de la note du secrétaire. **Ce dernier communiquera un exemplaire des commentaires du Département du développement des ressources humaines au fonctionnaire ou à son représentant.**

**xx. Un exemplaire de toute communication écrite de la commission à l'une des parties sera transmis par le secrétariat de la commission à l'autre partie.**

**xx. Tant que le collègue n'a pas commencé à délibérer sur le cas, les parties peuvent décider de suspendre l'examen du cas, pour une période déterminée, en avisant le secrétariat de la commission par écrit. Si le fonctionnaire – ou son représentant – ne se manifeste pas à la suite de la période déterminée, la commission pourra considérer que l'intéressé retire sa demande.**

**xx. Le fonctionnaire – ou son représentant – peut, à tout moment avant la notification de la soumission du rapport par le collègue, abandonner la procédure de façon définitive, en faisant part de son intention au secrétariat de la commission par écrit.**

## Annexe II

### **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**

En novembre dernier, lorsque j'ai eu l'honneur de m'adresser à vous, j'ai largement développé la question de l'absence de dialogue social au sein du système des Nations Unies, la dégradation constante des conditions de travail, due essentiellement aux recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) à l'Assemblée générale des Nations Unies, l'absence de cohérence de ces recommandations face aux principes de la Charte des Nations Unies, du Code de conduite des fonctionnaires internationaux, visant ainsi la qualité et la capacité d'indépendance des fonctionnaires.

La dernière Assemblée générale du Conseil de coordination des syndicats et associations de personnel de l'ONU, la CCISUA, fédération à laquelle appartient le syndicat du personnel de l'OIT a été révélatrice de cet état de dégradation; pas ou peu de dialogue social, un système de justice interne inique, une gestion du personnel et des prestations relevant plus de l'arbitraire que de l'application stricte de méthodologies et procédures pouvant, certes, être améliorées mais ayant prouvé leur efficacité par le passé.

Cet état a amené nos collègues de l'OMS à utiliser l'arme de la grève en décembre dernier et ceci afin de préserver les conditions contractuelles, en dépit des menaces de licenciements faites par la direction au cas où cette arme légitime serait utilisée. Dans la même foulée, au mois de février, nos collègues du Syndicat de l'ONU ont rassemblé plus de 700 personnes pour répondre aux provocations délibérées de la direction de l'Organisation.

Tout ceci se passe sur fond de réforme de l'ONU. Vaste chantier que cette réforme! Tant de discours creux, tant de paroles se référant plus à des questions idéologiques qu'à la simple gestion efficace d'une grande administration. Le futur de l'ONU serait-il l'otage de jeux politiques externes à sa propre existence. Votre instance est certainement plus experte pour en débattre.

La question des pensions est révélatrice de ce jeu politique. Une proposition de réduction du nombre de membres du comité mixte sera discutée lors de la prochaine réunion de ce comité. Cette proposition, qui certainement deviendra une recommandation à l'AGNU, réduira considérablement le droit de parole et de vote des petites organisations membres du Fonds de pension et augmentera le pouvoir des Nations Unies. De fait, le rôle de l'OIT, ayant pour mandat la question de la sécurité sociale, sera réduit dans cette instance. Les membres de notre comité des pensions ont toujours joué un rôle actif au sein du Fonds pour que les principes des conventions pertinentes soient appliqués au Fonds de pension de l'ONU. Nous avons toutes les raisons de craindre que de tels principes ne soient plus à l'ordre du jour pour de pures raisons idéologiques.

Tout ceci se passe sur un fond de déclarations contradictoires de la haute direction des Nations Unies, concernant la gestion des investissements de la Caisse des pensions. Des déclarations visent à introduire des réformes ouvrant la voie à la transformation de notre Caisse en fonds d'épargne. La réunion du mois de juillet et les décisions de l'AGNU qui s'en suivront seront révélatrices.

Une chose est certaine, la défense des prestations de la Caisse des pensions a toujours été un élément fédérateur des fonctionnaires. En effet, l'ensemble des collègues a, ces dernières années, permis de rassembler une majorité de nos collègues pour la défense de cet élément fondamental de nos conditions de travail.

Est-ce que le BIT est meilleur en matière de dialogue social? Qu'en est-il de la situation chez nous?

Sur la question, primordiale à nos yeux, de la précarité des contrats qui sont offerts à des collègues exécutant des tâches régulières de l'Organisation, aucun progrès n'a été fait. A notre connaissance, le chiffre d'environ 400 collaborateurs extérieurs par jour travaillant pour l'Organisation reste d'actualité. Ce chiffre laisse supposer qu'une grande majorité de ces collègues travaillent à des fonctions régulières de l'Organisation, souvent sans salaire décent et sans protection sociale. De nombreux directeurs bafouent en toute impunité des circulaires les instruisant des procédures à respecter en la matière. Cette impunité est le fait de l'incapacité ou l'absence de volonté de notre administration à lutter contre ce phénomène persistant. Un exemple parmi tant d'autres: nous avons été informés du cas d'un collègue qui bénéficiait d'un contrat court terme. Le directeur ayant épuisé cette possibilité a transformé le contrat en collaborateur extérieur puis, afin de poursuivre sa politique d'économie, a offert un contrat de stage encore moins onéreux. Tout cela pour faire le même travail! Nous avons également été informés que la pratique s'étend aux projets de coopération technique. En effet plus de 200 personnes travaillent sous ce label sur le terrain sans aucune protection sociale. Devons-nous parler d'emploi à ce stade d'exploitation? Est-ce que le travail est devenu une marchandise au sein de l'OIT? Une telle situation porte atteinte à la réputation et aux intérêts de l'Organisation.

Parler du travail décent c'est bon pour le monde entier mais apparemment pas pour nos collègues.

Qu'en est-il du personnel qui a la chance de travailler avec un vrai contrat? Le Syndicat a été notifié par le DRH que les plans de développement personnel ne seraient pas étendus aux autres régions et départements. Il s'agit de ce programme qui a été instauré en pilote en Amérique latine et dans le secteur de la protection sociale. Selon les informations à notre connaissance, il s'agit d'un outil permettant aux directeurs et aux fonctionnaires de mettre en place les formations nécessaires pour obtenir une adéquation entre les objectifs de l'unité et ceux du fonctionnaire en termes de carrière.

La disposition de cet outil a été accueillie avec beaucoup d'enthousiasme par les fonctionnaires. Le DRH argumente cet arrêt par la seule raison du coût que cela implique pour ce département pour suivre ce programme. C'est un argument que nous peinons à accepter du fait même du caractère décentralisé de ce programme vers les unités qui l'utilisent, d'autant plus qu'aucune donnée chiffrée soutenant cette affirmation ne nous a été fournie.

Nous n'avons pas encore déterminé avec les représentants de l'administration ce que nous allons faire avec l'accord collectif encadrant cette prestation et qui, pour nous, reste un objectif de qualité.

Vous n'êtes pas sans savoir qu'une provision pour la formation a été introduite dans le budget du biennium en cours pour chaque département. Nous nous sommes mis d'accord avec le DRH pour qu'un guide soit produit afin d'aider nos collègues à tous les niveaux de la hiérarchie sur l'utilisation de ces fonds.

Lors de ma précédente intervention devant votre instance, nous avons bon espoir d'adopter rapidement une révision de l'accord collectif sur le recrutement et la gestion des effectifs. Cependant, les propositions que nous avons discutées avec les représentants de

l'administration, en décembre dernier, étaient tellement éloignées de celles qui étaient sur la table des négociations en septembre 2005 qu'elles ne respectent pas, à nos yeux, les principes de transparence et d'équité nécessaires à la garantie d'une procédure permettant le recrutement ou la nomination d'un personnel de qualité et motivé pour accomplir son travail.

D'ailleurs, les interventions du DRH, en tant que professionnel de la question, restent minimales tout au long du processus, et je peux affirmer que les directeurs dans leur ensemble ont peu d'expérience sur la question.

L'accord actuel ne convient pas pour les mêmes raisons de faiblesses quant au respect des principes de transparence et d'équité. Ce qui est plus grave, c'est que depuis quelque temps nous assistons à une perversion augmentée du système par des considérations politiques qui n'ont pas leur place dans un processus technique. Pour illustrer ce fait, un exemple récent et tout à fait représentatif des faiblesses actuelles du système. En 2003, lors du concours pour un poste vacant dans un bureau extérieur, un collègue en poste à Genève a été sélectionné, interviewé, pour que finalement le jury recommande la déclaration du concours sans succès. Toute cette procédure pour revenir trois ans plus tard, en 2006, sur la décision et nommer ce même collègue, le poste ayant été vacant pendant tout ce temps! Nous ne parlons pas d'un poste de directeur ayant des implications politiques élevées ... non, il s'agit d'un P4. Devons-nous laisser la politique guider nos pas pour des décisions d'ordre technique? Cette flexibilité tant demandée par certains directeurs s'apparente plus à un baume contre le torticolis qu'à un exercice de yoga souple et harmonieux.

Cet aspect du fonctionnement de la procédure revêt à nos yeux une importance fondamentale d'autant plus que, lors de votre séance de novembre dernier, un document émanant du DRH faisait état de 188 postes de grade P vacants et de 69 postes de grade G vacants. Nous pouvons à juste titre nous inquiéter de ce fait et nous demander s'il ne s'agit pas là d'une dérive permettant de financer d'autres obligations de l'Organisation.

Nous constatons que la vie syndicale dans les régions s'intensifie notamment sur les sujets comme ceux mentionnés ci-dessus. Par ailleurs, pour nos collègues, la coopération technique est l'un des instruments clés de l'Organisation. Elle permet notamment d'apporter des services concrets aux mandants, de mobiliser des ressources financières complémentaires et d'assurer que le Bureau reste au contact des réalités sur le terrain. La qualité de la coopération technique dépend en tout premier lieu de la qualité de l'expertise que le Bureau est en mesure de mettre à disposition des projets. A cet égard, la gestion des ressources humaines du personnel de coopération technique est donc une question particulièrement essentielle. Or actuellement, le statut du personnel de coopération technique souffre de nombreuses discriminations, qui en font de fait des «citoyens de deuxième classe» au sein de l'Organisation. Il importe donc d'ouvrir rapidement des discussions sur ce thème, pour mettre en adéquation la priorité affichée sur la coopération technique avec la réalité de la gestion du personnel concerné.

Précarité des contrats, absence d'outils de gestion des carrières, une procédure de recrutement et de sélection fumeuse ... tout ceci donne l'image d'un dialogue social en panne dans l'entreprise BIT.

C'est dans cette ambiance que les recours à la Commission consultative paritaire de recours (JAAB en anglais) se font de plus en plus nombreux et que nos collègues gagnent de plus en plus leurs appels au Tribunal administratif de l'OIT. Depuis trois ans, tous les recours soutenus par le Syndicat au Tribunal ont été gagnés.

J'ai parlé plus haut de dialogue social en panne, c'est plutôt une incompréhension de ce que veut dire négociation, c'est-à-dire d'échange de points de vue qui aboutit à un consensus qui satisfait globalement les parties et qui permet d'éviter les conflits.

Quelques exemples supplémentaires s'il y avait lieu de vous en fournir. Depuis plus d'un an le Secrétaire général de l'ONU a modifié les règles internes en matière de congé parental, règles plus favorables aux fonctionnaires que celles en vigueur à l'OIT. Malgré un courrier en 2004 et un autre en 2005, nous n'avons reçu aucune réponse alors qu'il serait tellement simple de prendre la seule décision qui s'impose, c'est-à-dire un alignement sur la règle la plus favorable. S'agit-il de léthargie ou du simple fait de ne pas se sentir concerné par des sujets qui touchent l'environnement de travail de ceux qui travaillent pour les objectifs de cette Organisation?

Dans ce même ordre d'idée, le dossier du conseiller juridique de notre Syndicat pour lequel les réponses à nos demandes sont inacceptables. Est-ce devenu maintenant un type de négociation que de proposer au partenaire des éléments que l'on sait par avance qu'il va refuser afin de lui rejeter la faute de l'échec de la discussion? C'est trop facile et tout ça manque sérieusement d'esprit de conciliation, voire d'écoute. Nous parlons ici d'une fonction qui est devenue essentielle pour la bonne marche des accords collectifs. Son utilité est reconnue, y compris par des collègues du DRH.

Malgré tout ce que je viens de déclarer, je vous confirme que le dialogue se poursuit à l'OIT au travers du Comité de négociation paritaire, du Conseil paritaire de la formation et d'autres contacts directs que des représentants du Syndicat ont avec ceux de l'administration. Donc l'espoir persiste.

C'est la quatrième année que je fonctionne en tant que responsable syndical et cette absence de progrès sur des sujets aussi fondamentaux laisse perplexe et semble indiquer que seul le rapport de force peut faire progresser dans les domaines du monde du travail dans cette Organisation qui devrait en être le temple. Au vu de ce qui précède, il n'y aurait aucune surprise pour votre Conseil à ce que, dans un proche avenir, mes collègues réagissent de manière plus forte qu'un discours devant votre instance et ne se laissent plus bercer par de vagues promesses, n'acceptent plus des procédures douteuses ou l'absence de procédures transparentes et précises pour des questions touchant leur relation contractuelle avec notre employeur, la carrière et la formation.