



Conseil d'administration

322^e session, Genève, 30 octobre-13 novembre 2014

GB.322/PFA/PV/Projet

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

Avertissement: Ce document est un projet, qui peut comporter des omissions ou des erreurs et n'est rendu public qu'à des fins de vérification et de rectification. Les mentions contenues dans ce document provisoire n'engagent pas les personnes dont les propos sont rapportés. La responsabilité du BIT ne saurait être engagée à raison des éventuelles erreurs et omissions entachant ce document, ou de l'utilisation qui pourrait en être faite par des tiers.

PROJET DE PROCÈS-VERBAUX

Section du programme, du budget et de l'administration

Table des matières

	<i>Page</i>
Segment du programme, du budget et de l'administration.....	1
Première question à l'ordre du jour Projet de plan stratégique de transition pour 2016-17 et aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2016-17 (GB.322/PFA/1)	1
Deuxième question à l'ordre du jour Assurance-maladie après la cessation de service: Examen (GB.322/PFA/2)	11
Troisième question à l'ordre du jour Rapport sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.322/PFA/3).....	14
Quatrième question à l'ordre du jour Autres questions financières Nominations au Comité des placements de l'Organisation internationale du Travail (GB.322/PFA/4/1)	16
Segment relatif aux audits et au contrôle	17
Cinquième question à l'ordre du jour Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI): Rapports du CCI (GB.322/PFA/5).....	17
Sixième question à l'ordre du jour Rapport d'évaluation annuel 2013-14 (GB.322/PFA/6)	19
Septième question à l'ordre du jour Discussions sur les évaluations de haut niveau: Stratégies et programmes par pays de promotion du travail décent (GB.322/PFA/7).....	21

Segment des questions de personnel	24
Huitième question à l'ordre du jour	
Déclaration de la représentante du personnel.....	24
Neuvième question à l'ordre du jour	
Plan d'action pour la réforme dans le domaine de la gestion des ressources humaines: Informations actualisées (GB.322/PFA/9)	24
Dixième question à l'ordre du jour	
Dépenses de personnel de l'OIT dans le contexte de l'examen global de la CFPI (GB.322/PFA/10(&Corr.)	27
 <i>Annexe</i>	
Déclaration de la présidente du Syndicat du personnel.....	29

PROJET

Segment du programme, du budget et de l'administration

Première question à l'ordre du jour

Projet de plan stratégique de transition pour 2016-17 et aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2016-17 (GB.322/PFA/1)

1. *Le Président* invite le Conseil d'administration à formuler des observations générales sur la question à l'ordre du jour.
2. *Le porte-parole du groupe des travailleurs*, se référant aux graves problèmes qui continuent d'affecter le monde du travail, déclare que le groupe des travailleurs est fermement convaincu que, pour atteindre ses objectifs stratégiques, l'OIT doit continuer à promouvoir la justice sociale dans le cadre de l'Agenda du travail décent et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008. Le groupe des travailleurs a soutenu le processus de réforme interne et, à cet égard, il accueille avec satisfaction le projet de plan, sa structure et ses dix objectifs stratégiques. Chacun de ces objectifs devrait porter sur les quatre piliers de l'Agenda du travail décent et comporter des indicateurs et des cibles plus spécifiques sur les normes internationales du travail, le dialogue social et le renforcement des capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs. Les ressources devront être adéquates pour que l'action concernant les questions transversales prenne tout son sens.
3. Il faudrait prendre des mesures pour continuer d'intégrer les normes dans tous les résultats en recensant les instruments applicables, ainsi que les indicateurs et les cibles pertinents dans toutes les régions. Les régions dont le taux de ratification est le plus faible sont trop souvent celles qui ont les cibles les moins ambitieuses pour ce qui est des aspects de l'Agenda du travail décent relatifs aux droits, tandis qu'une plus grande importance a été accordée aux résultats visant à favoriser l'emploi et la protection sociale, ce qui réduit la capacité à atteindre les quatre objectifs stratégiques de manière intégrée.
4. Le Bureau devrait mettre en évidence les liens entre le plan stratégique pour 2016-17 et les initiatives pour le centenaire de l'OIT, notamment en ce qui concerne l'initiative sur l'avenir du travail et le suivi de l'évaluation de l'impact de la Déclaration sur la justice sociale, qui devraient tous deux fournir des orientations pour le prochain programme et budget. Le Bureau devrait également préciser à quels experts externes il entend faire appel pour l'examen des indicateurs figurant dans le programme et budget. Le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) devraient être dûment consultés sur la question.
5. Le plan devrait également prendre en compte les difficultés rencontrées pour intégrer le travail décent et les principes et droits fondamentaux au travail, fournir plus de détails sur le rôle des entreprises multinationales et les travaux relatifs aux chaînes d'approvisionnement et établir des principes directeurs plus clairs sur l'intégration des quatre piliers de l'Agenda du travail décent dans chaque résultat.
6. *Le coordonnateur du groupe des employeurs*, prenant acte de la complexité du cadre de programmation de l'OIT, appelle le Bureau à clarifier et simplifier encore la procédure et à

expliquer comment l'on peut, de manière réaliste, condenser en dix résultats les 19 de la période précédente. Le plan doit aborder les grands enjeux du monde du travail, fixer des priorités claires, répondre aux besoins des mandants, assurer la réalisation du mandat de l'Organisation et éviter les chevauchements d'activités. Si le groupe des employeurs se félicite des modifications introduites à la suite de consultations antérieures, notamment le choix de la promotion des entreprises durables comme thème du résultat 4, certains résultats se recoupent ou ne sont pas suffisamment ciblés. En particulier, la question du travail décent dans l'économie rurale, pour importante qu'elle soit, ne devrait pas en elle-même constituer un résultat car elle relève davantage du Programme des activités sectorielles et devrait par conséquent être supprimée ou intégrée au résultat 6. Le résultat 8 devrait également être supprimé dans la mesure où il fait double emploi avec les résultats 2, 3, 5 et 7, d'autant que la notion de «formes de travail inacceptables» n'est pas claire. Il serait préférable de parler de «promotion des principes et droits fondamentaux au travail». Il conviendrait également de mettre davantage l'accent sur les liens entre les résultats.

7. L'intervenant préconise la réduction du nombre de questions transversales, l'expérience ayant montré que l'on ne voit pas clairement qui est comptable des résultats dans ce domaine ni quelle est la valeur ajoutée de ces travaux. Il n'est pas logique de faire des normes internationales du travail à la fois une question transversale et un résultat. De même, on ne comprend pas clairement pourquoi figurent au nombre des questions transversales l'éradication de la pauvreté, qu'il serait difficile d'intégrer dans un cadre de résultats rationnel, et une transition juste vers une économie verte, qui devrait être incorporée dans l'un des résultats concernant l'emploi. En outre, une attention excessive est accordée à la question des chaînes d'approvisionnement, ce qui suppose de concentrer l'attention sur un faible pourcentage de travailleurs et d'entreprises.
8. Le groupe des employeurs demande depuis longtemps que l'on revoie en profondeur comment l'Organisation évalue ses activités et leur impact. La référence à un examen technique interne et externe n'est pas suffisante, ne serait-ce que parce que des consultations sont nécessaires dès le début du processus de rédaction, et pas simplement à la fin. Des experts externes devraient être désignés lorsque cela est possible.
9. L'aperçu des priorités régionales devrait être supprimé, et les priorités devraient être incorporées aux stratégies de résultat, en premier lieu pour assurer la cohérence des responsabilités entre le siège et le terrain et, en second lieu, parce que le texte existant n'établit pas clairement les priorités d'action et comporte des lacunes; par exemple, la Déclaration d'Oslo n'y est pas mentionnée. Les informations relatives aux partenariats extérieurs sont utiles, mais il convient d'adopter une approche plus cohérente. Enfin, l'intervenant souligne la nature particulière des activités sectorielles, qui sont directement conduites sous l'impulsion des mandants et ne devraient pas être systématiquement ni automatiquement liées aux indicateurs.
10. *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, une représentante du gouvernement de l'Italie félicite le Bureau d'avoir tenu compte des enseignements du passé en décidant notamment d'élaborer des programmes moins nombreux mais plus grands et mieux intégrés, d'inclure des questions transversales, d'élaborer des indicateurs clairs pour chaque résultat stratégique et d'analyser le contexte extérieur que constitue le monde du travail. Le groupe gouvernemental tient en particulier à ce que la question de l'emploi et des compétences des jeunes reste un des principaux thèmes du résultat 1.
11. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe se félicite du fait que le document soit centré sur les principaux résultats, ce qui facilitera également la tâche de l'OIT pour les futurs plans stratégiques quadriennaux, rende compte du processus de réforme interne, soit fondé sur les quatre objectifs

stratégiques de l'Organisation, tienne compte du contexte extérieur que constitue le monde du travail, et notamment des objectifs de développement durable. Il conviendrait d'indiquer que l'Afrique accorde la priorité aux secteurs fortement créateurs d'emplois, tels que l'agriculture. Il est regrettable que, dans sa forme actuelle, le document ne comporte pas d'indicateurs accompagnant les résultats stratégiques, ce qui aurait permis de faire avancer le débat.

12. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, un représentant du gouvernement de l'Inde félicite le Bureau d'avoir tenu compte de l'évolution du contexte mondial et d'avoir aligné ses objectifs stratégiques en fonction des problèmes auxquels le monde du travail est confronté. Les dix résultats stratégiques seront gage de continuité et d'efficacité. Le GASPAC espère que l'approche reposant sur les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), qui a démontré son efficacité, sera maintenue. Toutefois, le GASPAC espère aussi que le déséquilibre dans la répartition des ressources qui, dans le passé, a désavantagé la région sera corrigé pour tenir compte du fait que cette dernière abrite plus de la moitié de la population active de la planète et que la région bénéficiera davantage de l'assistance technique du BIT. Notant avec satisfaction la priorité donnée à la création d'emplois, en particulier en faveur des jeunes, l'intervenant déclare que le GASPAC soutient pleinement l'élargissement des programmes dans ce domaine, à condition que les outils pour l'élaboration des politiques soient suffisamment souples pour tenir compte des contextes régionaux et nationaux, qu'ils ne soient pas trop prescriptifs et qu'ils permettent la participation des bureaux de pays. Dans le même ordre d'idées, les initiatives visant à promouvoir les socles de protection sociale ne devraient pas être imposées sans distinction à tous les pays, mais devraient plutôt être définies au niveau national. L'intervenant invite le Bureau à travailler avec les Etats Membres pour régler les problèmes techniques, qui font obstacle à la ratification des conventions fondamentales, et à fournir régulièrement au Conseil d'administration des informations sur les progrès réalisés dans le domaine de la recherche.
13. *S'exprimant au nom du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement de Cuba s'associe à la déclaration faite au nom du groupe gouvernemental et souligne que, malgré la réduction du nombre des résultats, qui doit contribuer au recentrage du programme, le plan couvre toujours en réalité 19 domaines prioritaires. Il estime en outre qu'il aurait été plus judicieux de traiter les priorités concernant la recherche, les connaissances, les statistiques du travail et le renforcement des capacités ainsi que les normes internationales du travail uniquement dans le cadre de stratégies transversales, et qu'il conviendrait de mettre davantage l'accent sur la volonté exprimée de relier l'ensemble des résultats aux quatre piliers de l'Agenda du travail décent. Le GRULAC demande des explications sur les raisons pour lesquelles l'un des résultats doit faire exception en ce qui concerne l'élaboration d'indicateurs; il souhaite également savoir quelle stratégie sera appliquée pour définir des méthodes de travail communes à l'échelle du Bureau et comment ces méthodes seront adaptées pour rendre compte de la situation aux échelons régional et national. Il demande un complément d'information en outre en ce qui concerne la stratégie devant être mise en œuvre pour améliorer les services du BIT dans les cinq domaines associés au résultat 1. Les principaux changements attendus doivent comprendre l'exploitation accrue et plus efficace des connaissances relatives aux politiques macroéconomiques mais aussi l'interaction et la complémentarité de ces outils avec les politiques publiques. En outre, il conviendrait d'envisager à la fois des cibles qualitatives et des cibles quantitatives et d'élaborer des statistiques en conséquence. S'agissant du résultat 2, la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail devraient être considérées séparément, et tous les obstacles à la ratification devraient être pris en compte. S'agissant du résultat 3, il importe de distinguer la sécurité sociale de la protection sociale. La recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, vise l'extension de la protection sociale dans son ensemble; mettre l'accent sur la seule sécurité sociale ne serait pas conforme à cette

approche. De même, il ne faut pas séparer retraite et sécurité sociale puisque les prestations de vieillesse constituent l'une des neuf branches prévues par la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952. Toute approche participative à cet égard devrait également inclure les ministères du travail et les organismes de sécurité sociale. Compte tenu des progrès remarquables enregistrés dans la région en matière de sécurité sociale, il aurait été utile de mentionner les enseignements tirés dans ce domaine. Le résultat 4 est certes important, mais il devrait tendre vers l'amélioration de la compétitivité et le renforcement des capacités dans le domaine de l'innovation. En outre, la formalisation des petites entreprises et microentreprises devrait être mentionnée au nombre des moyens d'action et d'appui. S'agissant du résultat 5, le BIT devrait chercher comment remédier au caractère fragmentaire des interventions de l'OIT à cet égard. S'agissant du résultat 6, la transition vers l'économie formelle devrait faire l'objet d'une sensibilisation accrue qui ne devrait pas s'adresser uniquement aux mandants. En outre, il conviendrait, pour le résultat 7, de ne pas se limiter aux progrès accomplis grâce au programme Better Work et, pour le résultat 8, de tenir compte également des enseignements tirés en ce qui concerne l'accès limité à la protection sociale. S'agissant du résultat 9, si les données empiriques sont assurément importantes pour la définition de politiques en matière de migrations de main-d'œuvre, le dialogue social l'est tout autant. Enfin, il devrait aussi être fait mention des modèles de production et de consommation durables dans le cadre de la Stratégie transversale pour une transition juste vers une économie verte.

14. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement du Royaume-Uni se félicite du processus visant à synchroniser le cycle de planification et de budgétisation du BIT avec celui de l'examen quadriennal complet ainsi que du recentrage sur dix objectifs stratégiques, mais il estime que le plan devrait être plus ciblé. Plusieurs résultats, le deuxième notamment, correspondent davantage à des processus qu'à des résultats véritables et mériteraient d'être reformulés. Les résultats en matière de sensibilisation, de gouvernance et d'appui devraient être considérés comme des catalyseurs nécessaires à la réalisation d'autres résultats. Les questions transversales sont à la fois des moyens et une fin en soi, et l'égalité entre hommes et femmes et l'économie verte revêtent une importance particulière pour l'Agenda du travail décent. Si le groupe des PIEM est favorable sur le principe aux initiatives du centenaire, compte tenu de l'évolution profonde du monde du travail de ces dernières années, il souhaiterait en savoir davantage sur la façon dont il est prévu d'articuler ces initiatives avec le plan. Le groupe des PIEM souhaiterait également obtenir des informations attestant qu'un cadre axé sur les résultats est utilisé pour la planification stratégique et l'allocation des ressources, et savoir de façon générale en quoi le nouveau programme et budget se distingue du cadre existant.
15. *S'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)*, un représentant du gouvernement du Cambodge fait bon accueil au projet de plan stratégique de transition, se félicitant notamment de l'introduction des dix résultats stratégiques. L'aperçu des priorités régionales devrait refléter les priorités que la 23^e Réunion des ministres du Travail de l'ASEAN a définies en mai 2014 en ce qui concerne l'action à mener pour une main-d'œuvre plus concurrentielle. En outre, il faudrait prévoir, parmi les moyens d'action de l'OIT, des dotations de ressources permettant de prêter assistance aux pays touchés par des catastrophes naturelles; il conviendrait aussi de tenir compte des situations nationales et régionales pour assurer l'application pratique des travaux de recherche menés à bien par le Bureau. Des efforts de coopération internationale efficaces sont essentiels pour assurer l'intégration de l'Agenda du travail décent dans les programmes nationaux et internationaux et pour promouvoir une coopération plus étroite avec les administrations publiques.
16. *Un représentant du gouvernement de la Chine* note que le projet de plan stratégique et les propositions de programme et de budget doivent tenir compte des défis de l'après-crise. Le

Conseil d'administration devrait exploiter le potentiel offert par les travaux relatifs au programme de développement pour l'après-2015 et à la réforme de l'OIT. Le gouvernement chinois approuve le fait que le nombre de résultats stratégiques ait été ramené à dix ainsi que l'introduction de questions transversales et l'accent mis sur le travail des jeunes. La question de l'extension de la sécurité sociale devrait occuper une place centrale dans le plan. La mise en œuvre du programme et budget devrait répondre aux besoins des mandants tripartites et renforcer l'influence de l'OIT, compte tenu de la diversité des conditions sociales et économiques, de manière à servir les intérêts de tous les travailleurs au niveau local.

17. *Une représentante du gouvernement de la Trinité-et-Tobago* s'associe aux propos tenus au nom du GRULAC ajoutant que, avec le recentrage du programme, l'action de l'OIT suscitera une plus large adhésion. Le gouvernement de la Trinité-et-Tobago salue notamment la référence faite aux microentreprises. En ce qui concerne les priorités régionales, les stratégies et programmes de l'OIT seront plus efficaces s'il est tenu compte des différences entre les économies au sein d'une même région. Une attention particulière devrait être accordée aux préoccupations spécifiques des petits Etats insulaires.
18. *Une représentante du gouvernement des Etats-Unis* souscrit à la déclaration faite au nom du groupe des PIEM, en relevant que le gouvernement des Etats-Unis accorde une importance particulière aux travaux normatifs de l'OIT, à la promotion de la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, à la conformité sur le lieu de travail, à la protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables et à la création et l'extension des socles de protection sociale. Le gouvernement des Etats-Unis encourage en outre les efforts visant à renforcer la cohérence et la collaboration à l'échelle du Bureau, tout en estimant qu'il faudrait examiner certains chevauchements d'activités. L'intervenante demande des précisions sur la question de savoir qui sera chargé de l'examen externe des projets d'indicateurs.
19. *Le Président* ouvre la discussion sur les parties III à VI du document (paragraphe 23-188).
20. *Le coordonnateur du groupe des employeurs* indique que son groupe souhaiterait que le résultat 4 soit clairement mentionné dans le résultat 1, compte tenu des liens étroits entre les deux questions visées. En particulier, l'amélioration des compétences et l'apprentissage doivent être davantage mis en relief, et l'OIT devrait envisager de coopérer avec le *Global Apprenticeships Network* (Réseau mondial pour l'apprentissage). En ce qui concerne la partie sur les normes internationales du travail en tant que stratégie transversale, seuls les instruments parfaitement à jour devraient guider les activités entreprises dans le cadre de ce résultat. La recherche fondée sur des éléments factuels devrait être impartiale et ne pas chercher à justifier des objectifs politiques.
21. S'agissant du résultat 2, les normes internationales du travail devraient être axées sur les réalités du monde du travail, et le mécanisme d'examen des normes devrait devenir opérationnel aussi vite que possible. Jusqu'à présent, le rythme des travaux a été décevant. Le résultat 3 est trop restrictif, et l'OIT devrait aussi soutenir les pays déjà dotés d'un système de protection sociale en les aidant notamment à assurer la viabilité de ce système malgré le vieillissement de la population.
22. Il devrait être indiqué clairement que les 17 conditions fondamentales énoncées dans les conclusions concernant la promotion d'entreprises durables adoptées par la Conférence en 2007 constituent le cadre de référence du résultat 4. La mention des chaînes d'approvisionnement mondiales aux paragraphes 57, 59 et 61 devrait être supprimée, puisque la discussion de la Conférence sur le sujet n'aura pas lieu avant 2016. Dans la partie qui expose la problématique, l'accent est mis sur l'accès limité aux chaînes d'approvisionnement à forte valeur ajoutée, alors que le vrai problème vient des conditions

peu favorables dans ce domaine qui se caractérisent par une productivité faible et un niveau d'informalité élevé. Les enseignements mentionnés au paragraphe 56 devraient être fondés sur les travaux menés sur l'environnement propice aux entreprises durables.

23. Le résultat 5, pour autant qu'il faille le conserver, devrait mettre l'accent davantage sur l'amélioration des compétences et viser à promouvoir aussi bien les organisations d'employeurs que les organisations de travailleurs. Le résultat 7 se limite de façon trop restrictive à l'inspection du travail; il devrait porter aussi sur la sécurité et la santé au travail (SST) et avoir pour intitulé «La promotion de lieux de travail sûrs», formulation qui est plus générale. En ce qui concerne le résultat 10, le groupe des employeurs souhaite participer pleinement aux activités de l'OIT et préconise l'attribution de ressources supplémentaires à ACT/EMP.
24. Enfin, il conviendrait d'associer les mandants directement au choix des thèmes de recherche, qui doivent répondre à leurs besoins, et de clarifier la structure hiérarchique dont relève la recherche. Les travaux de recherche doivent pouvoir s'appuyer sur une base intellectuelle plus large, et il faut combler les lacunes dans l'étude des stratégies capables de créer un environnement propice aux entreprises durables.
25. *Le porte-parole des travailleurs* se dit favorable à la stratégie associée aux résultats 1 et 3 et souligne à cet égard que le taux de chômage des jeunes est lié au taux de chômage total. Il conviendrait d'ajouter la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, à la liste figurant au paragraphe 29. Il importe de fournir des conseils aux pays en ce qui concerne la promotion du travail décent en tant qu'outil de lutte contre la pauvreté. S'agissant du résultat 3, la mention, au paragraphe 50, de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et d'autres conventions relatives à la sécurité sociale est judicieuse.
26. Le groupe des travailleurs souscrit au résultat 2, mais estime que les activités devant être entreprises à ce titre devraient être précisées dans les propositions pour mars 2015. Le plus important en la matière est de faire en sorte que le Bureau conçoive des activités promotionnelles ciblées pour les normes internationales du travail applicables et qu'il aide les pays à ratifier ces normes et à les mettre en œuvre. Des cibles et des indicateurs devraient être définis en ce qui concerne les taux de ratification dans les régions et pour chaque résultat.
27. Le résultat 4 doit comprendre des mesures visant à aider les entreprises à relever les défis qui les attendent pour gagner en efficacité, améliorer les conditions de travail et agir dans le respect de l'environnement. La promotion du travail décent est essentielle à l'édification d'entreprises durables, y compris dans les chaînes d'approvisionnement, et elle doit revêtir une importance prioritaire. Ce résultat doit aussi englober les activités relatives aux coopératives et à l'économie sociale.
28. Les coopératives et les organisations de l'économie sociale devraient être mentionnées en outre au dernier point du paragraphe 55 et au troisième point du paragraphe 57. La promotion de la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, devrait être indiquée en outre au paragraphe 58. Au paragraphe 59, il conviendrait de souligner explicitement le rôle fondamental de la négociation collective dans l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises. La question des entreprises durables concerne non seulement les PME mais aussi les entreprises multinationales.
29. S'agissant du résultat 5, il importe de mettre l'accent sur la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective ainsi que sur le rôle des normes dans la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé. L'orateur se félicite qu'il soit fait mention de la situation dans les plantations et de l'objectif fixé quant à l'amélioration des conditions

de travail et du niveau de revenu des travailleurs agricoles dans les chaînes d'approvisionnement. Il faut promouvoir dans ces domaines l'instauration de systèmes de relations professionnelles plus évolués.

- 30.** S'agissant du résultat 6, la partie consacrée aux changements attendus et le paragraphe 80 devraient indiquer plus clairement que, pour assurer la formalisation de l'économie informelle, il faut un cadre général qui prévoit, notamment, des droits, une protection sociale, un salaire minimum assurant des conditions d'existence convenables, des politiques macroéconomiques axées sur l'emploi et des politiques industrielles propices à la création d'emplois formels à plus forte valeur ajoutée. Ce résultat devrait être mis à profit pour promouvoir la recommandation que la Conférence doit adopter en 2015. Le paragraphe 76 devrait porter sur l'élargissement du champ d'application de la législation du travail aux catégories de travailleurs qui en sont traditionnellement exclues. Si les résultats 5 et 6 sont très différents à certains égards, ils présentent aussi des points communs et ils sont aussi nécessaires l'un que l'autre.
- 31.** S'agissant du résultat 7, le groupe des travailleurs approuve le paragraphe 87. La stratégie devrait être guidée par les conclusions de la Conférence de 2011. Renforcer les services publics de l'inspection du travail et augmenter les ressources qui leur sont allouées contribueraient à améliorer la protection des droits des travailleurs. Si les initiatives de contrôle de la conformité privées peuvent compléter les services d'inspection publics, elles peuvent avoir un effet contre-productif dans certains cas et elles devraient être mentionnées dans la partie consacrée aux enseignements tirés.
- 32.** Le groupe des travailleurs adhère à la perspective adoptée en ce qui concerne le résultat 8, qui constitue un cadre approprié pour traiter la sécurité et la santé au travail, et il propose de citer explicitement les conventions qui s'appliquent à la SST et aux secteurs d'activité dangereux.
- 33.** S'agissant du résultat 9, le groupe des travailleurs approuve la stratégie de mise en œuvre d'une approche des migrations fondée sur les droits ainsi que les moyens d'action prévus au paragraphe 112, qui permettront au Bureau de consacrer des travaux aux politiques migratoires en vue de garantir la protection des droits des travailleurs migrants. Il conviendrait de formuler des directives tripartites pour un recrutement équitable afin de mieux protéger ces droits.
- 34.** Le groupe des travailleurs soutient fermement le renforcement des organisations de travailleurs prévu au titre du résultat 10 et demande à ce qu'ACTRAV et ACT/EMP soient associés aux efforts entrepris pour chacun des dix résultats.
- 35.** Le groupe souscrit aux stratégies transversales et demande qu'elles soient dûment prises en compte au titre de chaque résultat dans le document qui sera soumis au Conseil d'administration en mars 2015. Le travail décent est la voie la plus fiable pour sortir de la pauvreté. Les institutions du marché du travail jouent un rôle capital dans la réduction de la pauvreté et des inégalités. La transition vers une économie verte est une question importante, au même titre que l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination.
- 36.** Le document est plus faible en ce qui concerne la question des priorités régionales. Dans le document qui doit être présenté au Conseil d'administration en mars, ces priorités sont censées être rattachées à chaque résultat et assorties de cibles et d'indicateurs pertinents. Il est préoccupant de constater qu'aucune activité n'est prévue dans les régions au titre des résultats 2, 5 et 10. Les priorités énumérées ne tiennent pas compte de la dimension des droits, dimension qu'il conviendrait donc de mieux intégrer dans la stratégie pour toutes les régions d'ici au mois de mars.

37. Le groupe approuve le programme de recherche présenté au paragraphe 177. Il se félicite du renforcement du partenariat stratégique avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin) et des activités de renforcement des capacités prévues pour les mandats de l'OIT, qui devraient aller de pair avec une stratégie de mobilisation des ressources.
38. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe accueille avec satisfaction l'accent mis sur la réduction du nombre de résultats stratégiques, notamment de ceux relatifs aux domaines de première importance.
39. Il est essentiel d'évaluer la manière dont l'OIT s'est efforcée d'assurer la réalisation des résultats stratégiques depuis l'adoption du cadre stratégique 2010-2015, si l'on veut pouvoir examiner de près les résultats qui ne relèvent pas des domaines de première importance. L'intervenant souhaiterait être mieux informé sur les critères de sélection retenus pour le choix des résultats stratégiques. Le groupe de l'Afrique espère que les résultats concernant le VIH/sida sur le lieu de travail, le développement des compétences et le dialogue social auront leur place dans le plan stratégique de transition.
40. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement de Cuba souligne au sujet du paragraphe 160 qu'il est nécessaire de renforcer le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) compte tenu des besoins de la région en matière de formation professionnelle. Il faut espérer que l'OIT adaptera et renforcera les outils existants pour fournir une assistance technique. En ce qui concerne le résultat C, outre les donateurs, il faut également diversifier les partenariats. La coopération Sud-Sud n'est traitée que dans deux contextes régionaux, l'Amérique latine et l'Afrique. Il faudrait cependant tenir compte de l'existence d'une coopération Sud-Sud intrarégionale. La coopération Sud-Sud pourrait de ce fait être considérée comme une question transversale.
41. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Royaume-Uni se félicite que l'on aille dans le sens de programmes moins nombreux, plus vastes et mieux intégrés, évolution qui, tant pour les indicateurs que pour le cadre, devra être reflétée dans les propositions qui seront présentées en mars 2015. L'OIT est invitée à établir des liens plus clairs entre les résultats relatifs au développement, les objectifs en matière de mobilisation des ressources et les ressources financières effectives. Le Bureau pourrait tirer parti de l'expérience d'autres organisations dans le cadre d'échanges structurés sur les questions de financement. Le Bureau a reconnu qu'il est nécessaire d'assurer une meilleure convergence des efforts et de renforcer le travail en équipe, que ce soit entre les divers domaines d'action ou entre le siège et les régions, et il est instamment invité à continuer d'avancer dans cette direction. L'intervenant se félicite que l'initiative du centenaire relative aux normes prévoie la mise en place d'un mécanisme d'examen des normes; un tel mécanisme est d'une importance capitale pour la mise en œuvre des normes du travail et devrait à ce titre constituer un objectif prioritaire. L'orateur demande des précisions sur les domaines qui seront couverts par l'académie mentionnée au paragraphe 41, sur les liens entre cette académie et le Département de la recherche ainsi que sur le rôle du Département des normes internationales du travail. Le renforcement de la recherche, des connaissances et des statistiques sera nécessaire pour appuyer efficacement la réalisation des résultats stratégiques. Le Bureau est instamment invité à rechercher les données pertinentes d'autres organismes et à en faire le meilleur usage possible.
42. *Un représentant du gouvernement de la Chine* renvoie au résultat 1 et note que la promotion de l'économie verte est devenue une priorité au regard de la création d'emplois. L'OIT est invitée à promouvoir la coordination internationale car les politiques macroéconomiques ont une incidence significative sur la création d'emplois. En ce qui

concerne le résultat 2, il faut espérer que l'OIT sera en mesure de mettre en place son système d'évaluation des normes et de procéder au regroupement de ces dernières afin de faire en sorte qu'elles soient mieux adaptées aux réalités sur le terrain. En ce qui concerne le résultat 3, l'OIT devrait se consacrer davantage à l'élargissement des socles de protection sociale et adopter une approche plus ciblée. Les activités de sensibilisation devraient être renforcées afin que la notion de socle de protection sociale puisse figurer dans le programme de développement pour l'après-2015. La création d'entreprises devrait constituer une priorité au titre du résultat 4. Il conviendrait d'adopter une approche équilibrée à l'égard des petites et microentreprises afin de stimuler la créativité et le dynamisme de ces entreprises. Il faudrait collecter davantage de données sur le lien entre le développement de ces entreprises et la création d'emplois. S'agissant du résultat 5, il faudrait accorder la priorité aux pays en développement en ce qui concerne le travail décent dans l'économie rurale tout en tenant compte de leur situation économique effective. Il y aurait lieu d'accorder davantage d'attention à l'incidence des transitions économiques et des migrations de main-d'œuvre sur l'emploi, la protection sociale et les relations professionnelles dans les zones rurales. La Chine, qui a accompli un travail considérable dans la région, est pleinement disposée à partager ses expériences.

43. *Le Président* ouvre la discussion sur la partie VII du document (paragraphe 189-215).
44. *Le porte-parole des travailleurs* approuve le résultat A. Le Bureau devrait renforcer la participation tripartite aux activités de sensibilisation, élément qui devrait figurer dans les propositions qui seront présentées en mars. Les résultats B et C sont essentiels pour la réalisation des objectifs fixés par l'OIT. Pour appréhender les changements, le moyen le plus simple est d'examiner l'évolution des affectations de ressources. L'intervenant souhaite savoir si le Bureau pourrait déjà fournir quelques informations en ce qui concerne le volume et le pourcentage de ressources (temps de travail du personnel y compris) prévus pour les résultats stratégiques et les résultats en matière de sensibilisation, de gouvernance et d'appui. Il conviendrait d'allouer également des ressources aux travaux consacrés aux questions transversales.
45. *Le coordonnateur du groupe des employeurs* souligne que les positions et les approches définies par le Conseil d'administration et la Conférence internationale du Travail constituent le fondement de toutes les activités de sensibilisation. Il faut pouvoir s'appuyer sur des structures de gouvernance et des mécanismes de contrôle solides pour s'assurer que tout document publié reflète fidèlement la position de l'OIT. En ce qui concerne le résultat B, la nomination d'un responsable de la gestion des risques et le plan d'amélioration des procédures d'évaluation sont deux initiatives positives. L'intervenant pose la question de savoir s'il y aurait lieu de soumettre le processus de réforme à une évaluation. En ce qui concerne le résultat C, le groupe aurait souhaité trouver dans le paragraphe 206 davantage d'informations sur les enseignements tirés de l'expérience acquise dans le cadre des domaines de première importance. L'une des leçons à retenir du travail sur le terrain est que les partenaires sociaux doivent être associés au processus dès les premières phases. Cette question devrait faire l'objet d'un engagement explicite dans le plan stratégique pour 2016-17.
46. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe se félicite que l'on ait intégré des résultats en matière de sensibilisation, de gouvernance et d'appui dans le projet de plan stratégique de transition. L'Agenda du travail décent ne pourra conserver sa pertinence et être intégré dans les programmes des autres institutions des Nations Unies que s'il continue de faire partie intégrante des plans stratégiques de l'OIT. Les réformes internes touchant le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail, ainsi que la méthode de gestion axée sur les résultats, permettront de mettre en œuvre plus efficacement le plan stratégique de transition.

47. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Royaume-Uni se félicite des résultats attendus en matière de sensibilisation, de gouvernance et d'appui et constate que des progrès ont été réalisés en matière de transparence, de responsabilisation et d'efficience; il souhaiterait cependant que l'on dispose d'indicateurs plus précis. Comme indiqué précédemment, les résultats attendus en vertu du cadre stratégique seraient plus facilement atteignables si l'Organisation disposait d'un système de gouvernance et de contrôle performant. L'intervenant invite instamment le Bureau à continuer d'appliquer dans leur intégralité les recommandations du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) et rappelle les préoccupations exprimées par ce comité au sujet du caractère difficilement accessible des rapports financiers complexes. Le Bureau devrait en tenir compte lors de la préparation des Propositions de programme et de budget pour 2016-17. Le groupe des PIEM se félicite que l'on ait mis l'accent sur le renforcement et la rationalisation des services d'appui au siège et dans les régions et demande au Bureau d'expliquer plus précisément comment il compte s'y prendre pour optimiser l'utilisation des ressources et réaliser des gains d'efficacité. Il encourage le Directeur général à poursuivre les travaux ayant trait à l'examen que la Commission de la fonction publique internationale consacre actuellement à l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.
48. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques) déclare que les discussions ont fourni au Bureau des orientations pour la finalisation des Propositions de programme et de budget pour 2016-17, qui seront disponibles au début de février 2015. Il passe ensuite aux questions soulevées par des membres du Conseil d'administration auxquelles il répond en sept points. Premièrement, en ce qui concerne les dix résultats stratégiques, c'est la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, qui a servi de base aux propositions; il a notamment été tenu compte du fait que les objectifs stratégiques sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement. Le Directeur général a proposé de se concentrer sur dix domaines, en respectant les positions convenues par le Conseil d'administration. Les normes internationales du travail constituent un résultat stratégique distinct, mais elles font également fonction de principes directeurs pour les autres résultats et donnent lieu à la définition d'une stratégie transversale. Aux dix résultats stratégiques viennent donc s'ajouter trois résultats d'appui et des stratégies transversales. Deuxièmement, sachant que les résultats sont interdépendants, le Bureau va établir un tableau qui indiquera les liens opérationnels qui les relient les uns aux autres. Troisièmement, le Bureau a collaboré en permanence avec des experts internes et externes pour analyser minutieusement chaque indicateur. Quatrièmement, la partie du plan consacrée à la recherche répond à la demande du Conseil d'administration qui, après la création du Département de la recherche, a souhaité que l'on retrouve dans les propositions de programme et de budget plus ou moins le même volume d'informations que celui qui était jusque-là fourni par l'Institut international d'études sociales. Cinquièmement, en ce qui concerne les critères qui ont été utilisés pour choisir les résultats stratégiques qui ne correspondent pas à des domaines de première importance, les priorités des mandats ont été identifiées dans le cadre de nombreux forums, ce qui a contribué à mettre en évidence les thèmes bénéficiant d'un important consensus tripartite, notamment celui des migrations de main-d'œuvre. Sixièmement, les académies du Centre de Turin mentionnées par le groupe des PIEM ont été introduites en 2009 et ont permis au Centre de proposer des cours plus approfondis et plus complets. Enfin, en lien avec le résultat 5, le Bureau a pris note des observations formulées au cours de la discussion.
49. *Le Directeur général* souligne que la discussion a été utile et que c'est la plus approfondie qui ait eu lieu sur l'aperçu préliminaire au cours des périodes biennales récentes. La prise en compte de tous les points soulevés lors de cette discussion ouvrira la voie à une autre discussion fructueuse en mars 2015 et permettra d'obtenir un «bon produit» au terme du processus. S'agissant de l'architecture du programme et budget, une question essentielle a

été l'identification des dix résultats stratégiques, des cinq stratégies transversales et des résultats en matière de sensibilisation, de gouvernance et d'appui. Des éclaircissements seront apportés en ce qui concerne la relation entre ces divers éléments. En ajoutant les résultats A, B et C, le Bureau fait un pas de plus pour honorer les engagements qu'il a pris vis-à-vis du Conseil d'administration en ce qui concerne la transparence et la bonne gestion de l'Organisation. Il a été pris bonne note de la préoccupation exprimée quant à la complexification du processus de programmation, même si on ne saurait nier les complexités inhérentes à ce processus.

50. Le Bureau a également pris bonne note des observations et suggestions concernant le contenu des dix résultats stratégiques. Les chevauchements d'activités doivent être évités et les interdépendances entre les différents résultats devraient être étudiées dans les détails. Il est vrai que certains des résultats stratégiques proposés vont dans le droit fil des orientations fournies par le Conseil d'administration à de précédentes occasions. C'est notamment le cas des résultats relatifs à l'économie rurale et à l'économie informelle, deux questions que le Conseil d'administration a demandé au Bureau de traiter séparément. Le Bureau va opérer certains ajustements en ce qui concerne les priorités régionales dans le but notamment de mieux adapter les résultats stratégiques aux spécificités et à la diversité des contextes régionaux et nationaux. Le Bureau est déterminé à mettre ses capacités en matière de recherche au service d'un travail de sensibilisation étayé par des données rigoureuses, comme l'a demandé le Conseil d'administration. Cette démarche porte déjà ses fruits dans le cadre des discussions de haut niveau avec le G20, la Banque mondiale et le Fonds monétaire international. Le Bureau va consulter les mandants et présenter au Conseil d'administration, à sa session de mars, un document qui tiendra dûment compte du point de vue et des préoccupations des membres du Conseil d'administration, dotera l'Organisation d'un plan stratégique et du programme et budget nécessaires pour être à la hauteur des futurs enjeux.

Résultat

51. *Le Conseil d'administration a fourni des orientations au Bureau sur les projets de proposition et a pris note du rapport.*

(Document GB.322/PFA/1.)

Deuxième question à l'ordre du jour

Assurance-maladie après la cessation de service: Examen

(GB.322/PFA/2)

52. *Le coordonnateur du groupe des employeurs* déclare que son groupe appuie vigoureusement l'approche présentée au paragraphe 53 visant à faire en sorte que les dépenses découlant des droits après la cessation de service soient provisionnées pendant la période d'activité. L'application étendue d'un mécanisme de prélèvement salarial sur les dépenses de personnel pour les projets et programmes non financés par le budget ordinaire constitue un moyen raisonnable d'aller de l'avant, et l'orateur encourage une planification plus détaillée en ce sens. Le transfert des crédits inscrits au budget approuvé qui n'ont pas été dépensés à une réserve de l'assurance-maladie après la cessation de service est en revanche plus problématique, car une telle mesure ne pourrait être que complémentaire.
53. *Le porte-parole des travailleurs* déclare que son groupe appuie les propositions figurant au paragraphe 55 et encourage le Bureau à continuer de rechercher des moyens de financer les

obligations au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service, y compris moyennant une éventuelle contribution du Bureau. Le groupe des travailleurs est par ailleurs favorable à l'adoption de mesures préventives pour atténuer les futurs coûts de santé.

54. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement de Cuba propose d'attendre l'issue des négociations à l'Assemblée générale des Nations Unies et, dans l'intervalle, de s'en tenir au plan original. Le Bureau devrait en outre explorer des pistes pour limiter les coûts, par exemple celle consistant à adopter des mesures préventives de santé et à ajuster les copaiements pour encourager les bénéficiaires à utiliser un réseau de prestataires. Il pourrait aussi étudier des solutions alternatives visant à appliquer plus largement un mécanisme de prélèvement salarial sur les dépenses de personnel pour les projets et programmes non financés par le budget ordinaire. Le budget ordinaire ne devrait pas servir à financer les obligations au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service pour ce type de personnel. Enfin, il conviendrait d'envisager de mettre en place une politique de placement; les discussions du Groupe de travail interinstitutions des Nations Unies peuvent offrir des orientations à cet égard.
55. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement de l'Espagne déclare que le document n'aborde que partiellement les éléments clés des prestations de l'assurance-maladie après la cessation de service en se concentrant sur le financement plutôt que sur la réduction du passif. On manque d'informations détaillées sur les coûts, les prestations assurées, les conditions d'admission, la situation par rapport à celle d'autres organisations, le cadre juridique des changements, les modèles de gestion et les économies susceptibles d'être réalisées dans le cadre de différents scénarios. Le document n'aborde pas la question de savoir comment le fonds destiné à financer le passif serait régi et ne contient pas de prévisions concernant l'évolution financière de l'OIT et l'impact du modèle proposé sur le budget et les activités de l'OIT. Le groupe des PIEM est favorable au fait d'affecter des crédits inscrits au budget qui ne seraient pas dépensés à une réserve de l'assurance-maladie après la cessation de service. Il estime que le document aurait dû inclure des propositions de mesures pour réduire les charges à payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service en termes de couverture – plusieurs options auraient pu être envisagées: modifier la prestation; changer les critères d'admission, y compris pour les personnes à charge; faire en sorte que la couverture soit complémentaire aux systèmes nationaux des soins de santé; déterminer le niveau de protection sur la base de l'ensemble des revenus toutes sources confondues; réexaminer les niveaux de protection; revoir les politiques d'approbation préalable; enfin, prévoir des incitations pour promouvoir le bien-être des fonctionnaires. Il faudrait envisager une solution de financement au titre des dépenses de personnel dans le cadre du budget ordinaire, sans que cela n'augmente les contributions des Etats Membres ni ne porte atteinte aux activités régulières de l'OIT, et présenter un plan financier complet incluant des projections financières pour les années à venir. Le groupe des PIEM propose donc un projet de décision aux termes duquel il est demandé au Bureau de présenter une analyse plus large afin de pouvoir disposer des informations qui, à leur avis, font défaut.
56. *Une représentante du gouvernement du Mexique* insiste sur la nécessité de disposer d'un complément d'information sur les implications à long terme des modèles proposés, y compris des informations actuarielles à jour découlant de l'évaluation de l'impact de la décision de porter l'âge de la retraite à 65 ans. Elle demande qu'un rapport présenté au Conseil d'administration soit consacré à certaines préoccupations, comme le fait que la récente hausse à court terme des taux d'intérêt ait été prise en considération dans les projections à long terme et que le financement proposé exige un lien étroit entre contributions, coûts et rendements actuariels, ce qui veut dire que la stratégie de placement devrait être étroitement liée aux exigences actuarielles à moyen et à long terme. En outre, il serait utile que le tableau 3 inclue des données portant sur une période plus longue et des

projections chiffrées pour différents scénarios. L'oratrice encourage l'Organisation à élargir son analyse, mais également à attendre les décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies.

57. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Tchad note que l'OIT assure l'accès de ses anciens fonctionnaires à des soins de santé, quel que soit leur lieu de résidence, ce qui a amené le Bureau à relever les charges supplémentaires liées à l'augmentation du personnel admis à la retraite et aux soins particuliers à apporter au personnel vieillissant. Le groupe de l'Afrique se déclare favorable à l'examen de la question de la constitution d'une réserve pour financer les obligations telles qu'accumulées par le BIT. Il appuie pleinement les propositions exposées dans le document.
58. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) déclare que le mandat du Groupe de travail interinstitutions des Nations Unies sur les charges à payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service, établi pour donner suite à une résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies, porte sur presque tous les points soulevés. L'OIT participe activement aux activités du groupe de travail et elle lui fera part des points de vue exprimés par le Conseil d'administration. Les résultats de l'étude effectuée par ce groupe de travail seront très largement repris dans le rapport du Secrétaire général à l'Assemblée générale en 2015. En ce qui concerne la question des niveaux de financement soulevée par le groupe des PIEM, l'OIT applique les taux recommandés pour l'ensemble du système des Nations Unies. La Commission de la fonction publique internationale a examiné ces taux en 2014 et recommandé à l'Assemblée générale de maintenir le statu quo. Pour ce qui est du projet de décision demandant qu'un document fournisse des informations complémentaires, l'orateur propose d'attendre les résultats de l'examen de cette question par l'Assemblée générale des Nations Unies, à sa 70^e session, afin de garantir une approche harmonisée sur cette question qui concerne l'ensemble du système.
59. *Le Président* demande, au vu de cette suggestion, si le groupe des PIEM pourrait envisager de retirer son projet de décision et si le Conseil d'administration pourrait prendre note des commentaires et des éléments d'orientation présentés et poursuivre ses travaux sur cette base dans l'attente de la soumission d'un rapport au Conseil d'administration fondé sur une analyse plus large du système des Nations Unies.
60. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Canada déclare que son groupe, après en avoir délibéré, note que l'OIT s'engage à présenter de nouvelles informations au Conseil d'administration à l'issue de l'examen de la question par l'Assemblée générale des Nations Unies. Le groupe considère néanmoins que les charges à payer par l'OIT au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service figurent parmi les plus conséquentes au sein du système des Nations Unies et souligne que l'OIT devrait poursuivre ses travaux sur les questions en la matière pour lesquelles il n'est pas nécessaire d'attendre les résultats des délibérations au sein du régime commun. Après avoir eu l'assurance que la question sera traitée à nouveau par le Conseil d'administration en mars 2016, le groupe des PIEM retire son projet de décision.

Résultat

61. *Le Conseil d'administration a fourni des observations et des orientations au Bureau et il a pris note de l'accord du Bureau de préparer un nouveau document tenant compte des résultats de l'examen de cette question par l'Assemblée générale des Nations Unies à sa 70^e session.*

(Document GB.322/PFA/2.)

Troisième question à l'ordre du jour

Rapport sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège

(GB.322/PFA/3)

62. *Le coordonnateur du groupe des employeurs* accueille avec satisfaction l'obtention du permis de construire concernant le projet de rénovation. Le bâtiment devrait être conforme à la législation suisse non seulement pour assurer la sécurité du personnel, mais également parce que le BIT se doit de montrer l'exemple. Les prescriptions dites supplémentaires mentionnées au paragraphe 6 correspondent en fait à des normes existantes, dont le Bureau n'avait pas précédemment tenu compte et qui ont été mises en lumière à la faveur de la demande du permis de construire. Le groupe des employeurs souhaite avoir des éclaircissements sur les dispositions décrites au paragraphe 7 qui, selon lui, étaient exigées depuis 2008. Il souhaite en outre connaître plus précisément la part du surcoût imputable aux nouvelles normes et celle imputable aux normes préexistantes qui n'avaient pas été respectées et savoir quelles fractions de la somme restante correspondent aux prescriptions architecturales et aux ajustements de coûts. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
63. *Le porte-parole des travailleurs* souligne qu'il est important de se conformer aux normes de sécurité et de santé pour le personnel du BIT et pour les entreprises et le personnel travaillant au projet de rénovation. S'agissant du paragraphe 21 g), il est important de veiller à ce que le parking soit conforme aux normes de sécurité. Comme cela a été indiqué lors de précédentes sessions, l'élément fondamental de la mobilisation des fonds nécessaires à la rénovation est la vente des parcelles de terrain. L'orateur demande au Bureau de présenter de nouvelles informations sur l'étude concernant la parcelle de l'avenue Appia et de donner des éclaircissements sur les délais estimatifs nécessaires pour les deux parcelles, et il souhaite savoir si elles peuvent être vendues ou non. Il est important que le Bureau continue à explorer d'autres possibilités de financement additionnel et qu'il informe régulièrement le Conseil d'administration de tout fait nouveau. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
64. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Algérie souhaite savoir quelles seraient les incidences des travaux de rénovation sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail et quelles seraient les solutions pour faire face aux inconvénients qui pourraient découler de ces travaux. Il insiste sur le fait qu'il est important de trouver d'autres sources de financement et souhaite avoir d'autres informations sur le coût total du projet. La génération de coûts supplémentaires non prévus va à l'encontre des recommandations des sessions précédentes du Conseil d'administration.
65. *S'exprimant au nom du GRULAC*, un représentant du gouvernement de Cuba regrette que le Bureau ait dû, une nouvelle fois, réduire l'envergure du projet de rénovation. Il remercie le Bureau de sa transparence et l'exhorte à tout mettre en œuvre pour respecter les objectifs initiaux du projet afin d'éviter que celui-ci soit encore revu à la baisse. Le GRULAC appuie la stratégie du Directeur général consistant à se montrer prudent et à procéder par étapes. Il demande au Bureau de trouver les moyens de réaliser des économies afin de maîtriser les coûts et de garantir les ressources pour financer des éléments non encore inclus dans le projet de rénovation. Il demande instamment au Bureau de collaborer avec les responsables d'autres projets de rénovation en cours à Genève. Des contacts devraient être établis avec les personnes chargées de la rénovation du Palais des Nations, ce qui permettrait de partager les bonnes pratiques en la matière et de réduire les coûts grâce à des procédures d'appel d'offres communes. L'accès aux locaux des personnes handicapées

devrait être une priorité absolue. La transparence à l'égard du personnel du Bureau aura un impact positif sur la transparence du projet à l'égard des mandants. Les décisions concernant la rénovation du bâtiment doivent toujours être soumises au Conseil d'administration. Pour la 323^e session du Conseil d'administration, le groupe souhaite avoir de nouvelles informations sur les éléments suivants: le suivi des améliorations nécessaires pour assurer l'accès des personnes handicapées; les demandes de fonds, y compris dans le cadre de partenariats public-privé; et enfin les coûts liés à l'élargissement des cabines d'interprétation. Le groupe appuie le projet de décision.

- 66.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement du Royaume-Uni note avec satisfaction les progrès accomplis et la transparence dont le Bureau a fait preuve. Le groupe souhaite avoir des précisions sur les conditions requises pour obtenir le permis de construire en lien avec la sécurité incendie et les exigences découlant des nouvelles normes locales, et des informations complémentaires sur la part que représentent les exigences architecturales dans le surcoût ainsi que sur la nature exacte des ajustements de coûts. L'orateur craint que les ajustements de coûts continus n'aient un impact sur le budget actuel et veut avoir plus d'informations sur les économies qui pourraient atténuer certaines augmentations de coûts. Il demande également si le retrait de certaines modifications proposées au paragraphe 5 se traduirait par des économies supplémentaires. Il attend avec intérêt que davantage d'informations lui soient fournies concernant l'aménagement des parcelles de terrain et leur valeur monétaire potentielle et propose de faire appel aux mandants tripartites pour financer la rénovation de la salle du Conseil d'administration et de la salle II. Il exhorte le Bureau à continuer de trouver des formules de financement novatrices. Le groupe des PIEM approuve le projet de décision.
- 67.** *Une représentante du gouvernement du Mexique* déclare que le Bureau devrait continuer à rechercher des possibilités d'économie, ne serait-ce que pour compenser en partie les augmentations de coûts. L'oratrice est favorable à la rénovation progressive des étages inférieurs à mesure que les fonds nécessaires seront mobilisés ainsi qu'au financement des travaux urgents moyennant l'utilisation des provisions pour les travaux d'entretien. Elle appuie le projet de décision et demande au Directeur général de continuer à rechercher de nouveaux fonds qui permettraient de réaliser le projet dans son intégralité et de présenter un rapport à la prochaine session du Conseil d'administration.
- 68.** *Un représentant du gouvernement de la Suisse* déclare que le budget 2010 pour la rénovation du projet ne prenait pas en compte les normes en vigueur en matière de sécurité incendie, ce qui explique les changements subséquents des estimations; néanmoins, les normes suisses de sécurité incendie qui entreront en vigueur en 2015 ne sauraient être la raison principale de ce surcoût de 24,5 millions de francs suisses. Il demande donc des éclaircissements sur les facteurs à l'origine de cette augmentation.
- 69.** *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme (DDG/MR)) déclare que les principales augmentations de coûts sont dues à des exigences dans deux domaines de la sécurité incendie. Premièrement, des ascenseurs séparés reliant le rez-de-chaussée au 11^e étage sont nécessaires pour accueillir les services d'incendie, ce qui fait que les monte-charges devront être entièrement rénovés et que les cabines des ascenseurs et la toiture devront être à l'épreuve du feu. Deuxièmement, il faut équiper d'un système de surpression toutes les cages d'ascenseur et d'escalier, ce qui nécessitera de mettre en place sur le toit du bâtiment un grand nombre d'installations entourées de parois de protection. Les autres coûts sont notamment dus à des problèmes concernant les conduits électriques et à des questions liées à la gestion des déchets et à l'accès au site. La réduction de l'ampleur du projet de rénovation n'aura pas d'impact sur les coûts supplémentaires, car ces coûts sont liés aux éléments fondamentaux du bâtiment. D'autres méthodes de réduction des coûts dans différents domaines sont toutefois à l'étude,

et des mesures sont prises pour inciter les entrepreneurs à trouver des moyens de limiter les coûts.

70. En ce qui concerne la question des parcelles de terrain, il importe de faire preuve de discrétion dans les discussions sur leur valeur, car des acheteurs potentiels pourraient être présents. Un rapport intérimaire sur l'étude de la parcelle de l'avenue Appia a confirmé dans les grandes lignes la précédente estimation. La valeur réelle du terrain dépendra du degré d'aménagement des parcelles lorsque le Bureau les cédera, mais les manifestations d'intérêt informelles qui ont été faites correspondent dans l'ensemble aux évaluations précédentes. La vente de la parcelle de la route de Ferney est plus complexe, car elle est occupée en vertu d'un droit de superficie concédé par le canton de Genève. Un accord devra être conclu avec les autorités suisses sur la valeur définitive de la parcelle à assigner à l'OIT. Les négociations se poursuivront dans les mois à venir.
71. L'orateur adhère sans réserve à l'observation formulée par le groupe des PIEM selon laquelle les mandants tripartites de l'Organisation devraient peut-être envisager d'apporter un soutien financier aux travaux de rénovation, et il déclare que l'OIT est ouverte à d'autres sources de financement. Enfin, il remercie la ville de Genève, le canton de Genève et la Confédération pour leur collaboration.

Décision

72. Le Conseil d'administration:

- a) *a pris note des exigences et coûts supplémentaires proposés qui sont associés à l'octroi du permis de construire ainsi que de la réduction de l'ampleur du projet qui en résulte, rendue nécessaire pour maintenir le coût total tel qu'il a été approuvé par le plan de 2010 tout en assurant la mise en œuvre des mesures requises en matière de sécurité et de protection de l'environnement;*
- b) *a demandé au Directeur général de continuer à rechercher d'autres possibilités de financement que celles qui ont été approuvées dans le plan complet pour permettre la réalisation de toutes les composantes du projet.*

(Document GB.322/PFA/3, paragraphe 28.)

Quatrième question à l'ordre du jour

Autres questions financières

Nominations au Comité des placements de l'Organisation internationale du Travail (GB.322/PFA/4/1)

73. *Le porte-parole des travailleurs* déclare que l'équilibre entre hommes et femmes au sein du Comité des placements n'est pas idéal, mais il appuie le projet de décision.
74. *Le coordonnateur du groupe des employeurs* dit souscrire au contenu du document et à la déclaration faite par le groupe des travailleurs.

75. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Algérie se félicite du document présenté, souscrit au projet de décision et recommande au Bureau de veiller à assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans la composition de tous les comités et commissions de l'OIT.

Décision

76. *Le Conseil d'administration renouvelle la nomination de M. René Zagolin, de M. Xavier Guillon et de M. Max Bärtsch comme membres du Comité des placements pour une nouvelle période de trois ans, arrivant à expiration le 31 décembre 2017.*

(Document GB.322/PFA/4/1, paragraphe 3.)

Segment relatif aux audits et au contrôle

Cinquième question à l'ordre du jour

Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI): Rapports du CCI (GB.322/PFA/5)

77. *Le porte-parole des travailleurs* appuie les réponses données par le Bureau sur les trois rapports du Corps commun d'inspection (CCI) relatifs au recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies, à l'étude des progiciels de gestion intégrés et à l'examen des accords à long terme relatifs aux achats dans le système des Nations Unies. S'agissant de l'étude de l'emploi de consultants individuels par le système des Nations Unies, il demande des précisions sur les quatre recommandations qui n'ont pas été acceptées ou sont considérées comme n'étant pas applicables à l'OIT. En particulier, sur la recommandation relative à la rémunération, il sollicite des informations sur les éléments de comparaison qui ont été retenus pour déterminer la rémunération des consultants. En ce qui concerne le rapport relatif aux sommes forfaitaires en lieu et place des prestations dues, il demande si le CCI envisagerait de tenir compte de l'examen de l'ensemble des prestations offertes qui est actuellement mené par la Commission de la fonction publique internationale. En ce qui concerne le rapport sur les relations entre le personnel et l'administration dans les institutions spécialisées des Nations Unies et les entités appliquant le régime commun, il souhaiterait savoir pourquoi les recommandations relatives aux rapports concernant les arrangements contractuels ne conférant pas la qualité de fonctionnaire et au financement des activités de formation aux relations entre le personnel et l'administration ne sont pas acceptables pour l'OIT. Le groupe des travailleurs demande à être informé du temps consacré par le personnel du BIT aux activités liées au CCI.
78. *Le coordonnateur du groupe des employeurs* félicite le Bureau d'avoir mis en œuvre 18 des 23 recommandations acceptées et l'invite instamment à prendre une décision sur les recommandations dont le document indique qu'elles sont «en cours d'examen». Il demande quelles mesures seront prises pour mettre en œuvre plus rapidement les recommandations et réduire le laps de temps qui s'écoule entre la publication des rapports et la communication au Conseil d'administration, par le BIT, d'informations sur leur suivi. Il réitère la demande des employeurs, qui souhaiteraient un document de référence glissant couvrant les rapports du CCI pour les trois précédentes années.

79. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement de l'Éthiopie prie instamment le Bureau d'accélérer la mise en œuvre des recommandations. L'adoption de mesures visant à améliorer la prise en compte de la diversité géographique et de l'équilibre entre les sexes dans la politique relative aux consultants permettrait au BIT de recruter des consultants dans un plus large éventail de pays et de régions et de remédier aux inconvénients auxquels se heurtent certains d'entre eux en raison de leur situation géographique.
80. *Prenant la parole au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas attend avec intérêt de pouvoir débattre de la prochaine étude du CCI sur la mise en œuvre, à l'échelle du système, de l'initiative en faveur du plein emploi productif et du travail décent pour tous. Sur le sujet des consultants, même si, dans de nombreux cas et malgré certains risques, il est probablement plus économique de recourir à des consultants plutôt que d'engager du personnel, il ne serait pas judicieux de faire de la diversité géographique et de l'équilibre entre les sexes des critères pour l'achat de services de conseil. L'intervenant demande pourquoi l'OIT a rejeté la recommandation relative à la limitation de la durée des contrats d'engagement de consultants, s'il existe des exemples de tels contrats dont la durée ne devrait pas être limitée, et si l'OIT a étudié les économies qui pourraient être réalisées sur les coûts administratifs en mettant en œuvre la recommandation relative aux sommes forfaitaires.
81. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* demande au Bureau de fournir des précisions sur toute analyse coûts-avantages susceptible d'être menée au sujet de la recommandation préconisant d'offrir une somme forfaitaire couvrant tous les frais liés aux voyages, ainsi que sur l'examen qu'il est proposé de mener sur la mise en œuvre, à l'échelle du système, de l'initiative en faveur du plein emploi productif et du travail décent pour tous qui est proposée.
82. *Un représentant du Corps commun d'inspection* note que tous les rapports du CCI pour les six années précédentes peuvent être consultés sur le site Web de ce dernier. Le rapport sur le recours à des consultants est fondé sur les normes de l'OIT. Le fait que le système des Nations Unies emploie de nombreux consultants pendant de longues périodes sans leur accorder ni prestations sociales ni droits à pension est incompatible avec les normes internationales du travail et avec les valeurs et principes des Nations Unies. L'OIT devrait faciliter le recours aux bonnes pratiques de travail dans le système des Nations Unies conformément à ses normes. Elle devrait également soutenir les recommandations sur les relations entre le personnel et l'administration afin de promouvoir un meilleur environnement de travail dans les différentes organisations du système. Les recommandations concernant les accords à long terme relatifs aux achats pourraient générer des économies substantielles grâce à la pratique des achats collectifs, améliorer l'efficacité et réduire les risques. L'examen de la prise en compte de l'Agenda du travail décent dans l'ensemble des organisations du système des Nations Unies sera achevé d'ici à la fin de 2014. Il est possible d'améliorer le taux d'acceptation, par l'OIT, des recommandations du CCI car l'Organisation n'est classée à cet égard que seizième sur les 26 organisations et entités du système des Nations Unies. En ce qui concerne les questions soulevées par les membres du Conseil d'administration, il est inacceptable de ne pas appliquer les critères de la diversité géographique et de l'équilibre entre les sexes aux contrats d'engagement de consultants dès lors qu'une organisation recourt largement à ce type de contrat. C'est justement pour prévenir le recours excessif aux contrats ne conférant pas la qualité de fonctionnaire que leur durée est limitée.
83. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques) déclare que l'OIT ne dispose pas d'éléments de comparaison pour la rémunération des consultants. Elle applique pour la plupart de ses domaines d'activité les conditions en vigueur sur le marché. Toutefois, la procédure varie en fonction du

montant du contrat. Les sommes forfaitaires sont destinées à couvrir certains frais liés au voyage, comme le congé dans les foyers. Une étude détaillée a été faite des coûts de gestion administrative de ces dispositifs. L'OIT ne dispose pas des capacités informatiques nécessaires pour tenir un registre centralisé des consultants n'ayant pas le statut de fonctionnaire, et cela n'est pas actuellement considéré comme une priorité. L'Organisation offre une compensation aux représentants du personnel pour le temps qu'ils consacrent à leur formation, fournit les locaux et les moyens de communication, mais ne finance pas la formation proprement dite. Le département de l'intervenant, qui est chargé de la coordination globale des relations avec le CCI, dispose d'une personne à mi-temps qui se consacre au suivi des recommandations de cet organe, mais de nombreux autres fonctionnaires participent également à ce travail. En ce qui concerne le document de référence glissant qui a été demandé, la troisième note de bas de page du rapport renvoie à un document de ce type qui couvre une période de cinq ans. Les contrats ne conférant pas la qualité de fonctionnaire de l'OIT revêtent de nombreuses formes et sont par conséquent de longueurs différentes. Les contrats conférant la qualité de fonctionnaire sont conformes aux recommandations du CCI.

Résultat

- 84. *Le Conseil d'administration a pris note du rapport et invité le Bureau à tenir compte des avis exprimés au cours de la discussion.***

(Document GB.322/PFA/5.)

Sixième question à l'ordre du jour

Rapport d'évaluation annuel 2013-14 (GB.322/PFA/6)

- 85. *Le coordonnateur du groupe des employeurs félicite le Bureau d'évaluation pour son remarquable classement, par le CCI, parmi les trois premiers organes d'évaluation du système des Nations Unies et constate avec satisfaction que le Comité consultatif d'évaluation est cité en exemple par les commissaires aux comptes pour ses bonnes pratiques. Il souhaite savoir pourquoi le suivi de l'évaluation de la stratégie de promotion des entreprises durables a progressé si lentement. En ce qui concerne le tableau 2, il demande pourquoi aucune suite n'a été donnée dans les Etats arabes à 17 recommandations et ce que le Bureau compte faire pour remédier à cette situation. A propos de la figure 2, il demande comment le Bureau entend améliorer la qualité des évaluations de projet indépendantes et si les descriptions d'emploi des points focaux chargés des questions d'évaluation au niveau des départements seront développées et normalisées. Les questions mentionnées aux paragraphes 53, 56 et 63 nécessitent de toute évidence un suivi. Il aurait été préférable de décrire plus clairement dans le tableau 5 les mesures de suivi prises par le Bureau. Les employeurs approuvent les conclusions 4 et 5 et appuient la recommandation 4 sur l'évaluation d'impact. Certaines des interventions figurant dans l'annexe 1 ont des conséquences financières qui vont bien au-delà du temps de travail du personnel, c'est pourquoi l'intervenant se demande comment le Bureau peut être certain que les recommandations seront mises en œuvre si aucun crédit n'est prévu à cet effet.***
- 86. *Le porte-parole des travailleurs note les progrès de la stratégie d'évaluation et appuie la recommandation 1 qui vise à la prolonger. Les lacunes dans la mise en œuvre des recommandations concernant la recherche et les statistiques en matière de sécurité et de santé au travail doivent être comblées rapidement. L'intervenant demande par conséquent de plus amples informations sur les nouvelles fonctions de recherche du système de***

collecte des connaissances. Il demande pourquoi le suivi de l'évaluation de la stratégie de l'OIT visant à promouvoir les entreprises durables et le travail décent a progressé lentement.

- 87.** En ce qui concerne le plan de travail pour les futures évaluations, il serait préférable pour 2016 de remplacer le thème «Emplois et qualifications pour la croissance» par le thème «Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive». Il pourrait être judicieux par ailleurs de mener moins d'évaluations mais de consacrer davantage de temps à leur suivi. Se référant au paragraphe 36, l'intervenant souhaiterait savoir quels sont les mandants auxquels s'adressent les 33 pour cent des recommandations formulées dans les rapports de projet. Il invite le Bureau à associer davantage les organisations de travailleurs à la conception et à la mise en œuvre des PPTD. Certains des dangers et points faibles recensés dans la partie II consacrée à l'évaluation de l'efficacité et des résultats du BIT doivent encore de toute évidence être traités. Le Bureau a par ailleurs clairement demandé des directives plus précises sur la mise en œuvre de ses activités dans le domaine des résultats des PPTD et des programmes par pays afin de pouvoir travailler conformément au principe de l'unité d'action. Les travailleurs approuvent toutes les recommandations figurant dans le rapport et appuient le projet de décision.
- 88.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement de la Norvège note les progrès de la stratégie du Bureau d'évaluation et souligne que les évaluations sont un moyen important de démontrer ce qui fonctionne et d'assurer la transparence et la responsabilité dans la gestion. Le groupe des PIEM se félicite par conséquent de ce que le rapport mette en avant l'importance des évaluations d'impact et la nécessité de cadres logiques et de mécanismes de suivi fiables. Les évaluateurs externes indépendants doivent recevoir directement des parties prenantes des informations non filtrées. Le groupe des PIEM soutient toutes les recommandations figurant dans le rapport.
- 89.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Tchad dit que, dans la mesure où la mise en place d'une stratégie d'évaluation améliorerait le fonctionnement du Bureau, le groupe de l'Afrique soutient le projet de décision.
- 90.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* salue les résultats obtenus par le Bureau dans la mise en œuvre de la stratégie d'évaluation au cours de la période 2011-2015 et appelle l'attention sur la nécessité d'adopter une méthode d'évaluation scientifique et des indicateurs adaptés à l'OIT.
- 91.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Bureau d'évaluation) se félicite du soutien constant apporté par les mandants en vue de mettre en place au BIT un système d'évaluation fiable, efficace et indépendant et reconnaît la nécessité de renforcer l'évaluation d'impact. Le retard pris dans l'approbation du plan de travail pour le suivi de l'évaluation indépendante de la stratégie de promotion des entreprises durables est dû aux cycles de programmation du Comité consultatif d'évaluation. Seulement deux évaluations dans les Etats arabes ont été incluses dans le rapport, et le retard pris dans le suivi de l'une d'elles a entraîné le report du suivi des 17 recommandations connexes. Le plan de travail pour la prochaine période biennale définira plus clairement les responsabilités des points focaux chargés des questions d'évaluation au niveau des départements. En ce qui concerne l'évaluation par le Bureau d'évaluation de l'efficacité globale de l'OIT dans la mise en œuvre du cadre stratégique, l'intervenant souligne que le tableau 5 montre que la direction a assuré le suivi d'un grand nombre de recommandations et qu'il n'est pas constructif d'appeler l'attention uniquement sur celles qui n'ont encore fait l'objet d'aucune mesure de suivi. Sur la question des ressources nécessaires, l'intervenant confirme que les recommandations figurant dans le rapport d'évaluation annuel 2011-12 pourraient être largement mises en œuvre par le personnel existant et moyennant de petites contributions financières. Pour ce qui est des problèmes touchant à la qualité des rapports d'évaluation,

rapports toujours plus nombreux, ils pourraient être traités en augmentant les capacités ou en relevant le seuil financier fixé pour les évaluations indépendantes, ce qui permettrait de réduire le nombre d'évaluations.

Décision

92. Le Conseil d'administration a pris note du rapport contenu dans le document GB.322/PFA/6 et approuvé les recommandations (paragraphe 7, 50, 71 et 72) devant figurer dans le plan d'action glissant pour la mise en œuvre des recommandations et suggestions dont il sera rendu compte dans le rapport d'évaluation annuel 2014-15. Il a aussi confirmé les priorités recensées dans le rapport concernant le programme de travail pour 2016-17.

(Document GB.322/PFA/6, paragraphe 73.)

Septième question à l'ordre du jour

Discussions sur les évaluations de haut niveau: Stratégies et programmes par pays de promotion du travail décent (GB.322/PFA/7)

- 93.** *Le porte-parole des travailleurs* se dit très préoccupé par certaines conclusions de l'évaluation indépendante des stratégies de l'OIT dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail – à savoir notamment: le fait que les stratégies de résultat ne répondent pas toutes aux besoins identifiés par les mandants ni aux lacunes mises en évidence par les organes de contrôle de l'OIT; l'absence de stratégie destinée à intégrer les principes et droits fondamentaux au travail dans les activités du Bureau; le fait que les principes et droits fondamentaux au travail sont traités très différemment d'un PPTD à l'autre; la répartition inégale des ressources extrabudgétaires entre les différentes catégories de principes fondamentaux; et, enfin, le fait que la liberté syndicale et le droit de négociation collective ne soient pas systématiquement promus dans tous les PPTD. L'intervenant demande au Bureau comment il entend procéder pour remédier à ces lacunes. Le groupe des travailleurs constate avec satisfaction que la recommandation figurant au paragraphe 41 a été prise en compte dans le programme et budget pour 2016-17.
- 94.** L'évaluation indépendante de la stratégie de l'OIT relative à la cohérence des politiques de promotion du travail décent a montré qu'il restait encore beaucoup à faire pour intégrer le travail décent dans l'élaboration des politiques nationales ainsi que dans celles des organismes internationaux et institutions multilatérales les plus influents. L'intervenant mentionne en particulier les indicateurs nationaux correspondant aux quatre piliers. Le programme de développement pour l'après-2015 devrait faire du travail décent l'un de ses principaux objectifs. L'orateur souhaiterait savoir pour quelle raison, au paragraphe 101, la garantie des droits au travail ne figure pas parmi les priorités relatives au travail décent. Le groupe des travailleurs est favorable à la création de plates-formes de coordination tripartite, et ce pour tous les projets. Le Bureau devrait également évaluer la viabilité à long terme de ses interventions dans les pays touchés par la crise.
- 95.** *Le coordonnateur du groupe des employeurs* juge regrettable que le document n'aborde pas la question de la mise en œuvre du plan de suivi de la résolution concernant les principes et droits fondamentaux au travail adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2012. Une telle omission remet en question la pertinence de la

décision du Conseil d'administration quant au plan d'action et de la discussion récurrente elle-même. Tous les plans d'action élaborés dans un but précis doivent être compatibles avec le cadre stratégique. Le groupe des employeurs souscrit aux recommandations mais constate que deux points importants ne sont pas mentionnés: la nécessité de renforcer les capacités des partenaires sociaux et la nécessité pour le Service FPRW de collaborer non seulement avec PROGRAM, mais aussi avec ACT/EMP et ACTRAV. Le groupe des employeurs note avec satisfaction que les PPTD de deuxième génération ont été élaborés sur la base de larges consultations, et il se prononce en faveur du renforcement des capacités analytiques et institutionnelles locales aux fins de la mesure des progrès.

96. En ce qui concerne l'évaluation indépendante de la stratégie de l'OIT relative à la cohérence des politiques, le groupe des employeurs est en désaccord avec les recommandations figurant aux paragraphes 87 et 88. Le travail décent n'est pas une norme universelle quantifiable et objective susceptible d'être appliquée dans le monde entier à l'ensemble des travailleurs et des emplois. De plus, il n'y a pas lieu d'établir de comparaisons entre pays sur la base d'un nombre limité d'indicateurs relatifs au travail décent, alors que ces pays se distinguent par de très nombreux aspects. L'OIT devrait s'attacher essentiellement à recueillir des statistiques, fondées sur des données concrètes, qui aident les pays à atteindre leurs priorités en matière de développement économique et de création d'emplois. Il n'est pas nécessaire d'inclure un indicateur du travail décent dans le prochain cadre stratégique étant donné que la mesure du travail décent sera assurée dans le cadre des différents résultats attendus. Le groupe des employeurs ne souscrit pas non plus à la recommandation énoncée au paragraphe 89: il n'y a pas à choisir entre l'aide proposée pour la résolution des problèmes structurels et le renforcement des capacités, ces deux activités étant étroitement liées. Le Bureau doit s'attacher avant tout à travailler avec les mandants et devrait donc peser soigneusement les avantages et les risques d'une collaboration plus étroite avec les ONG, lesquelles ne sont pas des mandants.
97. En Afrique du Nord, l'OIT a exercé ses activités dans un contexte instable, à la suite du Printemps arabe. Le Bureau devrait examiner si un PPTD constitue la bonne option pour ces pays, ou s'il y lieu d'adopter une approche plus souple. Notant que les bureaux de pays d'Alger et du Caire n'ont pas suffisamment de personnel pour faire face aux changements fréquents de situation, l'intervenant demande pour quelle raison des spécialistes du travail décent, notamment en matière de protection sociale et de sécurité sociale, n'y ont pas été nommés. Il souhaite également savoir pourquoi il a fallu tant de temps pour remédier aux insuffisances structurelles des bureaux d'Alger et du Caire. Le groupe des employeurs approuve toutes les autres recommandations.
98. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Éthiopie demande comment le Bureau prévoit de prendre en compte les aspects pertinents de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, dans son évaluation des stratégies et des activités déployées pour assurer la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Le Bureau devrait également continuer de mener à bien les activités portant sur les quatre principes de la Déclaration de 1998 et poursuivre ses efforts de sensibilisation visant à faire mieux connaître la Déclaration au personnel d'autres institutions des Nations Unies. Tout en faisant observer que les besoins des mandants devraient présider à l'élaboration des stratégies et des PPTD, le groupe approuve les recommandations et le projet de décision.
99. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement de l'Italie déclare que le document qui sera soumis ultérieurement au Conseil d'administration devrait tenir compte de la recommandation selon laquelle le cadre stratégique devrait inclure des indicateurs portant spécifiquement sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail ainsi que des résultats mesurables sur l'intégration du travail décent. Le groupe des PIEM souscrit à la recommandation figurant au paragraphe 42. La

recommandation énoncée au paragraphe 131 est pertinente pour le Bureau dans son ensemble. Le groupe des PIEM souhaiterait avoir de plus amples informations sur les mesures prises par le Bureau pour donner effet aux recommandations contenues dans le document.

100. *Un représentant du gouvernement de la Chine* indique que la Chine approuve toutes les recommandations figurant dans le document et encourage le Bureau à continuer de faire le nécessaire pour les mettre en œuvre. Le Bureau devrait envisager de renforcer sa coopération avec d'autres organisations internationales en vue de coordonner les initiatives destinées à promouvoir les politiques en faveur du travail décent. Il importe que les indicateurs du travail décent tiennent compte du fait que les pays n'ont pas tous le même niveau de développement.
101. *Un représentant du gouvernement du Zimbabwe* demande si le Bureau souscrit à la conclusion selon laquelle la Déclaration de 1998 est généralement mal comprise, même parmi les partenaires, et, si tel est le cas, quelles solutions il envisage.
102. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la gouvernance et du tripartisme) déclare que le Bureau tiendra compte des recommandations de l'évaluation de haut niveau et des observations du Conseil d'administration dans le plan d'action pour 2012-2016. Le Service FPRW va collaborer avec ACT/EMP, ACTRAV et les autres départements concernés pour intégrer les principes et droits fondamentaux au travail dans les PPTD et dans les domaines de première importance, pour mettre au point une stratégie opérationnelle qui couvrira les quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail et qui sera mise en œuvre à titre expérimental dans un petit nombre de pays en 2015, et pour intégrer les principes et droits fondamentaux au travail dans la formation des nouveaux fonctionnaires du BIT et du personnel des Nations Unies.
103. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la coopération multilatérale) fait observer que, même si cela est plus facile à dire qu'à faire, l'intégration du travail décent dans les activités du Bureau va continuer de gagner en importance. Tout en reconnaissant qu'il est difficile d'appréhender le travail décent à l'aide d'indicateurs, le Bureau tiendra compte du fait qu'il est important pour lui de recueillir des données de base susceptibles d'être exploitées. Le Bureau admet qu'il est nécessaire de sélectionner un petit nombre d'indicateurs couvrant tous les domaines pertinents et répondant aux besoins des pays. Les discussions sur la cohérence des politiques peuvent avoir une très vaste portée, et il importe à cet égard que le Bureau puisse tirer profit des connaissances et des informations provenant non seulement des mandants mais aussi de groupes de réflexion et d'ONG, tout en faisant preuve de discernement.
104. *Un représentant du Directeur général* (directeur régional du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique) convient avec les orateurs précédents que les PPTD doivent être adaptés aux besoins de chaque pays et élaborés et mis en œuvre avec la participation active des mandants tripartites. Il a toutefois été nécessaire de mettre au point de nouvelles stratégies pour faire face aux priorités des pays d'Afrique du Nord. Le Bureau a pris note des préoccupations exprimées à propos des bureaux d'Alger et du Caire et il a pris des mesures pour remédier à la situation: un directeur a été nommé au bureau d'Alger et des efforts sont actuellement déployés pour reconstituer les capacités de ce bureau. En outre, le processus consistant à investir de nouveau le bureau d'Alger de la responsabilité qui était la sienne est engagé. Le Bureau a déjà commencé à donner suite aux recommandations découlant des évaluations indépendantes.

Décision

- 105.** *Le Conseil d'administration a prié le Directeur général de prendre en considération les conclusions, les enseignements et les recommandations (paragraphe 37-43, 84-90 et 126-133) des trois évaluations indépendantes de haut niveau résumées dans le document GB.322/PFA/7 et de veiller à ce qu'il y soit dûment donné suite.*

(Document GB.322/PFA/7, paragraphe 140.)

Segment des questions de personnel

Huitième question à l'ordre du jour

Déclaration de la représentante du personnel

- 106.** La déclaration de la représentante du Syndicat du personnel est reproduite en annexe.

Neuvième question à l'ordre du jour

Plan d'action pour la réforme dans le domaine de la gestion des ressources humaines: Informations actualisées (GB.322/PFA/9)

- 107.** *Le coordonnateur du groupe des employeurs indique que le groupe des employeurs a apprécié l'exposé qui lui a été présenté par le Département du développement des ressources humaines (HRD) du BIT avant la session. Le groupe des employeurs se félicite des progrès accomplis en ce qui concerne la réforme des ressources humaines, qui constitue un élément clé du programme du Directeur général. Il espère tout particulièrement que la politique de mobilité sera bientôt établie sous sa forme définitive, et il convient que l'Organisation doit pouvoir s'appuyer sur une politique rigoureuse pour prévenir et traiter les cas de harcèlement. Le groupe des employeurs approuve le projet de décision.*
- 108.** *Le porte-parole des travailleurs se félicite du dialogue social fructueux qui s'est instauré entre l'administration et le Syndicat du personnel, estimant que cet élément jouera un rôle fondamental dans le processus de réforme des ressources humaines. Le groupe des travailleurs espère que la politique de mobilité sera arrêtée d'ici à l'entrée en vigueur des nouvelles procédures de recrutement et de sélection. Il approuve les amendements au Statut du personnel qui portent sur les procédures en cas de harcèlement, mais précise que la protection qu'ils prévoient devrait s'appliquer à tous les membres du personnel, indépendamment de leur statut. En revanche, il relève que le texte du Statut du personnel n'est toujours pas conforme au principe de la formulation non sexiste. La politique du Bureau en matière de contrats doit offrir des conditions d'emploi intéressantes au sein du BIT. Le groupe des travailleurs se félicite de la coopération accrue entre HRD et le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin), qui joue un rôle important dans la promotion du renforcement des capacités du personnel du BIT et des mandants. Les fonctionnaires du Centre de Turin devraient être assujettis aux mêmes politiques de*

mobilité que les autres fonctionnaires du BIT et pouvoir compter sur un esprit de concertation aussi favorable que celui qui prévaut pour leurs collègues du siège. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

- 109.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, la représentante du gouvernement du Ghana indique que le groupe de l'Afrique se félicite des progrès accomplis par le Bureau dans différents domaines relatifs aux ressources humaines. Elle exprime à nouveau l'espoir que le BIT continuera d'envisager d'élargir les critères qu'il applique en matière de connaissances linguistiques de manière à améliorer la représentation géographique par le recrutement de candidats originaires de régions où l'anglais, le français ou l'espagnol sont rarement utilisés. Le groupe de l'Afrique attend avec intérêt l'application pleine et entière des procédures révisées en matière de ressources humaines en 2015 et il appuie le projet de décision.
- 110.** *S'exprimant au nom du GRULAC*, le représentant du gouvernement de Cuba indique que le GRULAC se félicite des progrès accomplis en ce qui concerne la réforme des ressources humaines et accueille avec satisfaction les relations positives qu'entretiennent le personnel et la direction. La réforme devrait assurer une application uniforme des critères et procédures en vigueur, la transparence et un recrutement équitable; en outre, elle devrait favoriser l'organisation des carrières et la mobilité ainsi que la diversité dans la composition du personnel. S'agissant des amendements au Statut du personnel, l'intervenant demande des précisions sur les raisons qui sont à l'origine de la modification proposée pour le chapitre IX et l'annexe III sur les frais de voyage et de déménagement. La définition du harcèlement donnée au chapitre XIII, article 13.4, paragraphe 1, devrait être plus précise en l'absence d'un terme communément admis pour désigner toutes les formes de harcèlement au travail. En outre, la définition du harcèlement sexuel, telle qu'elle figure au paragraphe 2 de l'article, devrait être plus souple et tenir compte des différences entre les régions. Enfin, il faudrait introduire des dispositions visant à protéger les fonctionnaires contre toute réclamation sans fondement.
- 111.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, le représentant du gouvernement du Japon indique que le GASPAC approuve les amendements au Statut du personnel. Il se félicite du lancement d'ILO People et invite le Bureau à perfectionner ce système qui peut contribuer à accroître la mobilité du personnel sur le terrain. Le GASPAC reste préoccupé par le déséquilibre qu'il constate dans la répartition géographique entre les fonctionnaires de rang supérieur et le personnel moins expérimenté, et il demande de nouveau au Bureau de présenter des informations, ventilées par pays, sur le nombre de fonctionnaires ayant un grade de directeur ou un grade supérieur à la prochaine session du Conseil d'administration. Le GASPAC appuie le projet de décision.
- 112.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, la représentante du gouvernement des Etats-Unis salue les efforts déployés par le Bureau pour mettre en œuvre la réforme des ressources humaines. Le groupe des PIEM souscrit aux amendements au chapitre XIII du Statut du personnel et adhère à la définition claire qui est proposée en ce qui concerne la recevabilité des réclamations pour harcèlement sexuel. Afin d'assurer l'intégrité du processus, le groupe des PIEM invite instamment le Bureau à vérifier avec soin le bien-fondé de chaque cas soumis pour examen. Le Bureau devrait assurer le plus strict respect de la vie privée du plaignant et du défendeur, en vue d'une application équitable du règlement, et veiller à ce que les plaignants soient protégés de toutes représailles. Le groupe des PIEM souscrit également aux amendements aux chapitres VII et IX, en relevant que l'allongement du délai prévu pour le remboursement des frais de déménagement doit être appliqué de façon rigoureuse, sans exception. Le groupe des PIEM salue les progrès réalisés en ce qui concerne la mobilité et la politique en matière de contrats et il invite le Bureau à fixer des échéances pour ces deux projets. Il espère que le Bureau tirera utilement parti des améliorations qu'il apporte à la gestion des ressources humaines. En particulier,

l'évaluation du comportement professionnel devrait donner lieu à un dialogue collaboratif et suivi, et le BIT devrait continuer de faire évoluer la culture en vigueur à cet égard. Le groupe des PIEM approuve le projet de décision.

- 113.** *Une représentante du gouvernement de la République de Corée* indique que son gouvernement souscrit au projet de réforme des ressources humaines du BIT qui consiste à introduire une procédure de sélection plus transparente et fondée sur le mérite et à établir des jurys de sélection. L'intervenante se félicite du lancement d'ILO People. Alors que beaucoup de pays de la région Asie et Pacifique sont sous-représentés au sein du BIT, le gouvernement de la République de Corée est très favorable à la proposition relative au renforcement de la diversité du personnel et à l'organisation d'ateliers à l'intention des pays concernés. L'intervenante approuve le projet de décision.
- 114.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* approuve la réforme des ressources humaines. Le BIT a pris des mesures pour assurer la transparence de ses procédures de sélection et pour remédier à la sous-représentation de certains pays en leur apportant un appui technique. Le Bureau est encouragé à poursuivre sur cette voie et à fixer des cibles et des objectifs en la matière. L'intervenant appuie le projet de décision.
- 115.** *Un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* déclare que les initiatives en vue d'une réforme globale de la gestion des ressources humaines sont les bienvenues, de même que les nouvelles procédures visant à assurer des recrutements transparents et fondés sur le mérite. L'introduction d'outils comme ILO People et le Profil de l'employé contribuera de façon déterminante à promouvoir une planification efficace des effectifs. L'examen des activités sur le terrain et de la structure extérieure et de la coopération technique aura un impact important sur la mise en œuvre de la Stratégie du BIT en matière de ressources humaines, et il est essentiel de définir un modèle durable de recrutement pour les activités sur le terrain de l'OIT. Le renforcement de la coopération entre le Centre de Turin et HRD mérite d'être souligné. Les pays de l'Asie et du Pacifique sont sous-représentés, et il faut remédier au déséquilibre persistant dans la composition du personnel au siège et dans les bureaux régionaux par le recrutement de personnes qualifiées originaires de tous les pays qui ne sont pas suffisamment représentés. Le Bureau est encouragé à redoubler d'efforts dans le domaine. L'intervenant appuie le projet de décision.
- 116.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département du développement des ressources humaines) remercie les membres du Conseil d'administration du soutien qu'ils ont exprimé en faveur des amendements au Statut du personnel. En réponse aux questions relatives aux frais de voyage et de déménagement, il indique que les règles existantes posaient des difficultés d'ordre pratique, si bien que les dérogations se sont multipliées. Il faut être en mesure d'appliquer la règle de façon cohérente et il est préférable d'aligner le délai prévu pour ces demandes sur celui qui est fixé pour les demandes relatives à la prime de rapatriement. Les définitions respectives du harcèlement et du harcèlement sexuel ont fait l'objet de longs débats au sein du Comité de négociation paritaire, qui a préféré retenir des définitions plus générales de nature à couvrir les types de harcèlement visés ainsi que tout autre type de comportement susceptible de se manifester dans l'avenir. En ce qui concerne le délai de finalisation de la politique en matière de mobilité, l'intervenant dit espérer que celle-ci pourra être établie sous sa forme définitive après la session du Conseil d'administration et que sa publication pourra coïncider avec l'entrée en vigueur des nouvelles procédures de recrutement et de sélection. Pour ce qui est de la finalisation de la politique en matière de contrats, la question est plus complexe, car il sera nécessaire de tenir des consultations internes et d'obtenir des avis dans les domaines juridique et financier. En outre, la modification de la politique en matière de contrats supposerait un remaniement important des dispositions du Statut du personnel. En ce qui concerne les

questions de l'équilibre géographique et de la mobilité, les nouvelles procédures de recrutement et de sélection devraient corriger cette situation.

Décision

117. *Le Conseil d'administration:*

- a) *a pris note des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la réforme des ressources humaines du Directeur général;*
- b) *a approuvé les amendements au Statut du personnel proposés dans l'appendice au document GB.322/PFA/9.*

(Document GB.322/PFA/9, paragraphe 22.)

Dixième question à l'ordre du jour

Dépenses de personnel de l'OIT dans le contexte de l'examen global de la CFPI (GB.322/PFA/10(&Corr.))

118. *Le porte-parole des travailleurs* indique que le groupe des travailleurs a pris note des informations fournies et qu'il n'a pas d'observations particulières à formuler sur le sujet.
119. *Le coordonnateur du groupe des employeurs* relève que les dépenses de personnel en dollars des Etats-Unis (E.-U.) constants sont restées stables au cours des trois dernières périodes biennales, alors même que les fluctuations des taux de change ont eu une incidence notable sur ces coûts. Le Bureau a continué de mener à bien ses activités tout en maîtrisant les coûts, ce qu'il faut saluer. L'intervenant appuie le projet de décision.
120. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Ghana salue les activités menées à bien par les trois groupes de travail chargés de seconder la CFPI dans ses travaux. L'augmentation des dépenses non afférentes au personnel résultant de l'inflation locale et des effets des variations du taux de change entre le franc suisse et le dollar E.-U. sur ces coûts ainsi que sur les dépenses de personnel est un motif de préoccupation. L'intervenante accueille favorablement les mesures prises par le Bureau pour élargir son champ d'action et renforcer ses programmes tout en limitant les augmentations de coûts au minimum. Le groupe de l'Afrique attend avec intérêt l'approbation globale de la révision de l'ensemble des prestations, qui devrait être présentée à l'Assemblée générale des Nations Unies à la fin de l'année 2015.
121. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement de l'Espagne fait observer que les tendances abordées dans le document sont traitées de manière très générale alors que l'examen de cette question était une bonne occasion de faire une analyse approfondie des dépenses de personnel. Si la rémunération des fonctionnaires dépend effectivement de la CFPI, l'OIT a une certaine marge de manœuvre en ce qui concerne les dépenses de personnel, notamment s'agissant de certaines primes et avantages et de la gestion de l'assurance-maladie après la cessation de service. Deux variables seulement ont été prises en compte dans l'analyse: les augmentations de coûts et les répercussions des ajustements opérés en fonction des variations des taux de change. Un complément d'information aurait pu être fourni sur des aspects tels que les frais médicaux et l'évolution des effectifs. L'intervenant demande s'il ne serait pas possible d'élaborer un nouveau

document présentant l'évolution des dépenses de personnel ventilées par élément de coût (traitements, frais médicaux et allocations par exemple), par catégorie de personnel et par région géographique, en gardant à l'esprit leur impact sur le budget et les effectifs.

- 122.** *Un représentant du Directeur général (Trésorier et contrôleur des finances) déclare que le document vise notamment, conformément à la demande du groupe de sélection du Conseil d'administration, à examiner l'évolution des dépenses dans leur globalité ainsi que leur incidence sur l'exécution des programmes. L'intervenant constate avec satisfaction que, d'après les différentes interventions, cet objectif a été largement atteint. Il prend note de la demande formulée au nom du groupe des PIEM quant à la présentation d'informations plus détaillées et étudiera comment y répondre au mieux.*

Résultat

- 123.** *Le Conseil d'administration a pris note du rapport.*

(Document GB.322/PFA/10(&Corr.))

Annexe

Déclaration de la présidente du Syndicat du personnel

Monsieur le Président,

Monsieur le Directeur général,

Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration,

Cher(e)s collègues et vous toutes et tous qui êtes présents aujourd'hui,

J'ai l'honneur de m'adresser à vous en qualité de présidente du Syndicat du personnel et de porte-parole de tous mes collègues travaillant au siège ou sur le terrain, forte d'une représentation syndicale s'élevant à presque deux tiers du personnel.

Régulièrement à l'occasion de chaque session du Conseil d'administration, le représentant du personnel a ainsi l'opportunité d'exposer aux mandants de l'Organisation la position du Comité du Syndicat vis-à-vis des décisions ou des recommandations prises par l'administration. En amont de cette présentation, au gré des administrations qui se succèdent, des heures intenses de discussions et de concertations peuvent parfois avoir eu lieu ou pas. Aujourd'hui, je témoigne que cette concertation a bien lieu, et nous pouvons être satisfaits de travailler dans une organisation telle que la nôtre dans laquelle existe actuellement, et j'espère pour longtemps, un climat propice au dialogue et à des relations professionnelles saines. Ce climat favorable est dû en grande partie à la structure institutionnelle unique de notre Organisation, mais aussi à la qualité d'écoute et de concertation de notre chef d'agence.

Ce n'est malheureusement pas toujours le cas dans les autres organisations du système commun des Nations Unies. Le coup de tonnerre du limogeage, dans l'exercice de ses fonctions, du représentant du personnel de l'OMPI à Genève en septembre dernier a défavorablement marqué l'opinion publique et durablement entaché l'image de toute la famille des Nations Unies. Cet événement navrant est indigne de l'esprit et des missions premières de l'ONU, et il incombe urgemment à l'OIT, en sa capacité d'organisme chef de file pour les questions de travail et de liberté syndicale, de faire régner ce climat de dialogue social au sein de tout le système des Nations Unies.

Ceci étant dit, je vais maintenant m'employer, dans le court laps de temps qui m'est imparti, à vous présenter quels sont les enjeux, pour le personnel, des décisions ou des orientations prises ou à prendre.

Depuis hier déjà, vous discutez de ce que sera notre travail de demain, et vous avez aussi déjà abordé des thèmes qui ont trait à notre protection sociale ou à nos conditions d'emploi et de travail.

Alors venons-en tout de suite à la réforme proprement dite des ressources humaines et à l'état des négociations (document GB.322/PFA/9).

Depuis mars 2014, les représentants du personnel et l'administration ont poursuivi leurs discussions sur les différents sujets qui composent la réforme de la gestion des ressources humaines.

En tant que représentante du personnel, je me dois de commencer de vous parler de l'inquiétude du personnel de terrain et de celui des projets de coopération technique face aux dernières communications de l'administration liées à l'examen de la structure extérieure. Cette inquiétude tient à l'attente de décisions concrètes qui tardent à être communiquées et discutées avec les représentants syndicaux des régions. L'autre préoccupation majeure réside dans le paradoxe suivant. Bien qu'en théorie toutes les propositions de l'administration et les orientations semblent s'acheminer vers le concept d'une seule OIT, dans la pratique de tous les jours, le fossé se creuse inexorablement entre des fonctionnaires s'acquittant de tâches dites essentielles pour l'Organisation et ceux qui, du fait de la différenciation souvent artificielle des sources de financement, se retrouvent avec des conditions d'emploi et de recrutement bien différentes. Je veux aussi évoquer tous mes collègues, recrutés pour des fonctions à court terme et qui, au gré des renouvellements inadéquats, sans sécurité sociale, continuent à venir grossir les rangs des personnes en situation contractuelle précaire, parfois travaillant depuis plus de cinq ans dans la maison, et qui, chaque jour de plus en plus nombreux, viennent demander l'aide du syndicat.

Il est louable d'aspirer à ce que le Bureau dispose de talents et d'expertise nécessaire en nombre, temps et lieux voulus, mais ce recrutement doit être décent pour reprendre une expression qui vous est familière, mais ces talents et cette expertise ne doivent pas être taillables et corvéables à merci, au gré des dotations des bailleurs de fonds. Il serait encore plus décent – alors que les réalisations des projets sont prévues bien souvent sur des quinquennats – qu'ils ne soient pas suspendus, pour certains chaque mois, à des renouvellements de contrats indignes des conventions et recommandations internationales du travail; qu'ils ne soient pas tributaires du bon vouloir de managers pressés d'accomplir leurs objectifs mais peu regardants et surtout peu sanctionnés quant aux conditions de recrutement inacceptables. Mes collègues de la coopération technique, tout comme d'ailleurs ceux que l'on appelle les précaires de longue durée ainsi que les stagiaires, constituent indéniablement une valeur ajoutée à l'ensemble des activités et programmes délivrés par l'Organisation. Ils doivent pouvoir être reconnus à leur juste valeur et ne pas être considérés comme des citoyens de seconde zone en ce qui concerne leurs perspectives de carrière, leur couverture sociale ou leur sécurité d'emploi.

Ce qui m'amène naturellement au sujet le plus important des négociations en cours: **la réforme de la politique des contrats.**

La politique contractuelle, c'est la clé de voûte sur laquelle repose toute la politique d'emploi et des conditions de travail du personnel du BIT. Il est clair, après nos premières consultations avec le personnel, que, s'il devait y avoir réforme de la politique contractuelle, celle-ci devrait en tout cas reposer sur deux conditions fondamentales. La première, c'est que les propositions avancées par l'administration soient accompagnées par toute l'information nécessaire à l'appréciation de leur impact sur l'ensemble du personnel. La deuxième condition est que l'esprit qui guide ces négociations soit basé sur l'amélioration des conditions d'emploi du personnel, et non sur sa détérioration.

Réformer, pour les représentants du personnel, ce n'est pas démanteler au nom de l'uniformisation du système commun, ce n'est pas niveler les conditions d'emploi par le bas ou faire fi de toute réglementation existante. Réformer, pour les représentants du personnel, c'est vouloir que les meilleures conditions d'emploi et les bonnes pratiques prévalent, comme par exemple le maintien du contrat à durée indéterminée.

Remettre en question cette ultime et nécessaire garantie d'emploi, c'est comme si l'on vous demandait à vous, Mesdames et Messieurs les délégués, au nom de l'uniformisation du système des Nations Unies, d'abolir la structure tripartite au sein de ce Conseil d'administration. Il y a fort à parier que les débats seraient vifs et prendraient du temps. Et bien, pour le personnel du BIT, la discussion avec l'administration sur la politique contractuelle est à la hauteur de cet enjeu.

Je n'aurai de cesse de le répéter: la plus grande garantie de l'indépendance de la fonction publique internationale, afin de répondre objectivement aux besoins des mandants, dépend essentiellement de la pérennité de sa situation contractuelle.

Vous l'aurez compris, ce sujet, dans le contexte de la réforme, est de loin le plus complexe et le plus déterminant pour l'avenir de l'Organisation, mais les représentants du personnel se sont engagés à avoir des discussions franches et sans tabous et poursuivront de bonne foi les négociations afin de parvenir dans les meilleurs délais à un accord satisfaisant pour tous.

Quant à la mise en œuvre d'une nouvelle politique de mobilité, dernier volet manquant de l'accord collectif sur le recrutement et la sélection, celle-ci a fait également l'objet de très nombreuses consultations et discussions entre l'administration et le personnel. Ce dernier est bien évidemment convaincu, tout comme le Directeur général, que, afin de pouvoir assumer pleinement ses tâches auprès de ses mandants, l'Organisation a besoin, parallèlement à un processus de recrutement approprié, d'une politique de mobilité efficace. Mais pour que le personnel accorde sa confiance à cette politique, celle-ci doit aussi se révéler transparente, basée sur le mérite, appliquée à toutes les catégories de personnel, y compris nos collègues du Centre de formation de Turin, et être pleinement intégrée dans le mécanisme déjà négocié dans l'accord collectif sur le recrutement et la sélection. Elle doit faire référence à des critères précis de durée, être exempte de clientélisme et naturellement source de progression de carrière. Plus encore, pour encourager le personnel à être mobile, des mesures concrètes, incitatives, doivent accompagner cette politique et doivent tenir compte de la diversité et de la complexité actuelle des situations familiales du personnel. Les discussions sur ce thème sont constructives, et nous avons bon espoir de pouvoir les conclure dans un avenir proche. Mais là encore, le BIT doit pouvoir se doter des moyens de ses ambitions.

Dans le document GB.322/PFA/9, vous êtes aussi invités à vous prononcer sur un certain nombre d'amendements au Statut du personnel concernant les plaintes relatives au **harcèlement moral et sexuel**.

Sur ce sujet, les représentants du personnel partagent presque entièrement la satisfaction de l'administration concernant la quasi-finalisation d'un accord pour combattre toute forme de harcèlement au sein de l'Organisation. Cet accord vise à doter l'Organisation d'outils adéquats pour, d'une part, définir clairement en quoi consiste le harcèlement et, d'autre part, évaluer de manière indépendante toute allégation relative à ce manquement. Néanmoins, le Syndicat regrette que la signature de l'accord collectif sur ce sujet n'ait pas eu lieu avant la tenue du Conseil d'administration. Une telle signature aurait eu pour effet de compléter les dispositions soumises à l'approbation du Conseil d'administration afin de garantir la protection contre le harcèlement et contre toute forme de rétorsion non seulement au personnel doté d'un contrat régulier mais aussi au personnel dit «précaire», ainsi que les stagiaires qui, comme chacun sait, sont bien plus vulnérables que le personnel confirmé. En outre, elle aurait eu pour effet de proclamer et mettre en place des mesures de prévention, mesures primordiales pour combattre ce fléau efficacement.

D'autres accords touchant notamment à l'égalité des genres ou à l'équilibre vie professionnelle-vie privée peinent toujours à se concrétiser, pour des raisons difficilement compréhensibles de la part du personnel.

Dans le domaine de la protection de la maternité, les avancées, là encore au grand regret du personnel, se font toujours attendre, alors que l'Organisation a été plus d'une fois cette année sur le devant de la scène mondiale pour promouvoir les meilleures pratiques à cet égard. Il serait dommageable qu'une fois encore les cordonniers soient les plus mal

chaussées et qu'on ne puisse pas appliquer en interne ce que les conventions internationales prêchent à l'extérieur.

Ironie du sort de l'ordre du jour, **l'avenir de notre assurance-maladie et de la couverture maladie de nos collègues retraités** a été le premier sujet sur lequel vous avez eu à vous prononcer ce matin, mais c'est aussi un des seuls sujets qui n'a fait l'objet d'aucune concertation avec les représentants du personnel: les propositions figurant en filigrane dans ce document (GB.322/PFA/2) auront pourtant fatalement des répercussions importantes sur les conditions d'emploi du personnel.

En matière de sécurité sociale ou de protection de la santé, les fonctionnaires internationaux constituent une catégorie à part, des apatrides en quelque sorte, qui ne peuvent, durant leurs fonctions exercées au sein des Nations Unies, ni contribuer à leurs systèmes nationaux de protection sociale ni prétendre à y contribuer après ces années de service, en tant que retraités. C'est pourquoi les représentants du personnel surveillent toujours avec grande attention toute discussion ou décision qui se rattache à leur Caisse maladie. Ils ont certes accueilli avec satisfaction la récente nomination du nouveau secrétaire de la Caisse mais n'en seront pas moins extrêmement vigilants quant aux mesures mises en place pour améliorer drastiquement et rapidement la gouvernance de cet organisme, ainsi que la qualité des services et des prestations fournies.

Il faut savoir que, après des années d'immobilisme et d'absence de transparence, qu'après des années de retard chronique dans les paiements de factures médicales (qui peut être vécu par les fonctionnaires du terrain comme de véritables drames financiers), qu'après des années de non-valorisation des prestations, la patience et l'indulgence du personnel sont arrivées à un point tel d'exaspération qu'aucun effort financier supplémentaire demandé au personnel ne sera consenti par celui-ci.

Au vu de ce qui précède et des débats de ce matin sur cette question, je demande que toute proposition future de l'administration sur ce sujet fasse l'objet d'une concertation préalable avec les représentants du personnel, et que leur point de vue soit reflété, si ce n'est intégré, dans ces nouvelles propositions.

Je dois aussi vous communiquer que la **sécurité physique** sur le terrain continue de soulever des préoccupations prioritaires parmi mes collègues. L'**épidémie de virus Ebola** a conduit le Syndicat du personnel à demander au Directeur général l'assurance que des mesures de précaution ont bien été prises pour toutes les éventualités, en consultation avec les représentants du personnel et la Commission de sécurité et santé au travail (CSST), afin de garantir la protection du personnel au siège et sur le terrain contre cette terrible maladie. Le Syndicat du personnel a également attiré l'attention sur la multiplication des tensions régionales et des groupes armés sur le terrain, qui constituent des défis redoutables pour lesquels l'OIT doit être préparée activement.

Je terminerai mon intervention en vous donnant encore le ressenti du personnel du BIT par rapport au document qui vous est présenté sur **les dépenses de personnel de l'OIT dans le contexte global de la CFPI**. Tout d'abord, en ce qui concerne la révision de l'ensemble des prestations au sein du système commun actuellement poursuivie par la Commission de la fonction publique internationale, je souhaite remercier, au nom du personnel du BIT, le Directeur général d'avoir pris des positions qui font honneur à l'organisation spécialisée qu'il représente. Il s'agit tout simplement de faire du système des Nations Unies un employeur compétitif qui attire un personnel qualifié. La simplification et la rationalisation devraient viser à promouvoir l'équité et la justice, et non pas seulement la réduction des coûts. Le personnel reste très motivé pour maintenir un haut niveau de performance et même pour risquer sa vie tout en respectant les objectifs nobles de cette Organisation. Cependant, la quantité de travail qui peut être fait avec des ressources moindres a depuis longtemps atteint ses limites.

Au vu des chiffres avancés dans le document GB.322/PFA/10, les représentants du personnel constatent que celui-ci s'est acquitté honorablement de son mandat malgré les atteintes permanentes faites à la fonction publique internationale et sans exploser des plafonds budgétaires déjà très contraignants. Les représentants du personnel attirent cependant l'attention sur les dangers potentiels d'une maintenance des dépenses de personnel conditionnée uniquement à la rationalisation et à la rentabilité. A trop vouloir limiter les dépenses de personnel, les retours de balancier sont inévitablement du ressort de l'accroissement de la charge de travail, du stress et de la démotivation.

Malgré plusieurs appels dans ce sens de la part du Syndicat, aucune évaluation n'a été effectuée à ce jour quant au coût, pour l'Organisation, de l'augmentation quasi géométrique des cas de «burn out» et des maladies musculo-squelettiques constatée ces dernières années en conséquence des réductions budgétaires et de l'augmentation de l'intensité du travail. Le Syndicat salue cependant la récente création d'un groupe de travail paritaire sur cette question.

Les femmes et les hommes qui travaillent pour des organisations telles que l'OIT aiment profondément leur travail et adhèrent sincèrement aux valeurs et principes qu'elles véhiculent à travers le monde. Mais, pour continuer à attirer de nouveaux talents, pour répondre aux sacrifices qu'ils sont prêts à faire, ainsi que leur famille, dans n'importe quelle partie du monde où ils seront appelés à accomplir leurs missions, parfois dans des conditions si difficiles qu'ils en perdent la vie, il est absolument essentiel que la rémunération basée sur les principes Noblemaire et Flemming perdure et qu'elle soit accompagnée d'un ensemble de prestations adéquat qui tienne compte, d'une part, de ces facteurs de risques croissants et, d'autre part, de toute cette diversité culturelle, linguistique et familiale qui compose le personnel.

Ce ne sera qu'à cette condition que l'excellence du personnel et finalement l'efficacité de l'Organisation seront au rendez-vous.

Je vous remercie pour votre attention.

Genève, le 4 novembre 2014

Catherine Comte-Tiberghien