



## Conseil d'administration

319<sup>e</sup> session, Genève, 16-31 octobre 2013

GB.319/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 Programme et budget pour 2012-13: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement (GB.319/PFA/1).....	1
Deuxième question à l'ordre du jour Mesures pour l'adoption d'un nouveau cadre stratégique (GB.319/PFA/2).....	2
Troisième question à l'ordre du jour Budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2014-15	
Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail (CIS) (GB.319/PFA/3/1).....	6
Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) (GB.319/PFA/3/2).....	7
Quatrième question à l'ordre du jour Questions relatives au bâtiment: Rapport sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.319/PFA/4).....	9

Cinquième question à l'ordre du jour	
Questions relatives aux technologies de l'information et de la communication	
Investissement dans les infrastructures informatiques: Point de situation (GB.319/PFA/5/1).....	14
Déploiement d'IRIS sur le terrain: Point de situation (GB.319/PFA/5/2).....	15
Sixième question à l'ordre du jour	
Autres questions financières: Nomination d'un nouveau membre au sein du Comité consultatif de contrôle indépendant (GB.319/PFA/6/1).....	17
Segment relatif aux audits et au contrôle.....	17
Septième question à l'ordre du jour	
Rapport d'évaluation annuel 2012-13 (GB.319/PFA/7).....	17
Huitième question à l'ordre du jour	
Discussions sur les évaluations de haut niveau Stratégies et programmes par pays de promotion du travail décent (GB.319/PFA/8).....	20
Neuvième question à l'ordre du jour	
Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI) Rapport du CCI (GB.319/PFA/9).....	25
Segment du personnel.....	27
Dixième question à l'ordre du jour	
Déclaration du représentant du Syndicat du personnel.....	27
Onzième question à l'ordre du jour	
Autres questions de personnel Amendements au Statut du personnel: Age de départ à la retraite au BIT (GB.319/PFA/11).....	27
<b>Annexes</b>	
I. Actualisation des contributions des Etats Membres reçues entre le 1 <sup>er</sup> septembre 2013 et le 21 octobre 2013.....	29
II. Déclaration du Président du Comité du Syndicat du personnel à la section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration (319 <sup>e</sup> session – octobre 2013).....	30

1. La Section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration s'est réunie les 21 et 22 octobre 2013, sous la présidence de M<sup>me</sup> Velásquez de Avilés (gouvernement, El Salvador), Présidente du Conseil d'administration. MM. Mdwaba et Gurney étaient les porte-parole des employeurs et des travailleurs.

## Segment du programme, du budget et de l'administration

### Première question à l'ordre du jour

#### Programme et budget pour 2012-13

#### Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement (GB.319/PFA/1)

2. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) indique que, depuis la publication du document, 34,2 millions de francs suisses ont été reçus de 18 Etats Membres. On trouvera de plus amples informations dans l'annexe I.
3. *Le porte-parole des travailleurs* prend note de l'augmentation, chaque année, du nombre de gouvernements n'ayant pas payé leurs contributions qui sont mentionnés dans le document. Il remercie les gouvernements qui ont effectué des versements à une date ultérieure et espère que d'autres en feront de même avant la fin de l'exercice. Les travailleurs appuient le projet de décision.
4. *Le porte-parole des employeurs* indique que son groupe souscrit au projet de décision.
5. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe félicite les Etats Membres qui ont déjà payé leurs contributions pour 2013. Malgré les difficultés financières qui pèsent sur l'économie mondiale, le groupe encourage le paiement en temps voulu des contributions, qui permettent au Bureau de continuer à fonctionner et de satisfaire les besoins des mandants, en particulier en ces temps d'incertitude et de restrictions financières. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
6. *Un représentant du gouvernement de l'Algérie* indique que son pays a payé ses contributions en septembre 2013.

#### Décision

7. *Le Conseil d'administration a délégué son autorité en vertu de l'article 16 du Règlement financier en demandant au Directeur général de soumettre pour approbation à la Présidente du Conseil d'administration, avant la clôture des comptes biennaux, des propositions concernant les virements qui s'avèreraient nécessaires dans le cadre du budget des dépenses de 2012-13 sous réserve de la confirmation de cette approbation par le Conseil d'administration à sa 320<sup>e</sup> session (mars 2014).*

(Document GB.319/PFA/1, paragraphe 11.)

## Deuxième question à l'ordre du jour

### Mesures pour l'adoption d'un nouveau cadre stratégique

(GB.319/PFA/2)

8. *Le porte-parole des employeurs* se félicite du document, rappelant que son groupe a toujours demandé que les travaux d'élaboration du nouveau cadre stratégique commencent sans tarder et que les mandants y soient étroitement associés. L'examen du cadre stratégique est une priorité pour son groupe, car ce cadre déterminera les méthodes d'action de l'OIT pendant six ans. Le débat sur les domaines de première importance dans le contexte du programme et budget pour 2014-15 a montré que les possibilités de réforme étaient limitées par le cadre stratégique existant. Le nouveau cadre permettra de mieux hiérarchiser les travaux de l'Organisation. Entre autres points faibles du cadre actuel, les 19 résultats ne fournissent pas d'orientations claires. Par ailleurs, les critères de mesure ne rendent pas suffisamment compte de la qualité, du coût et de l'ampleur des interventions. Il faudrait solliciter des avis extérieurs pour améliorer la manière d'évaluer l'action de l'OIT, tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif. Le nouveau cadre devrait tenir compte des conclusions et recommandations des récentes évaluations de haut niveau, des enseignements tirés des travaux de l'OIT en la matière et de l'expérience acquise dans les domaines de première importance. En ce qui concerne l'éventualité, envisagée à l'alinéa c) du paragraphe 14, de reporter à 2018 l'introduction d'un nouveau cadre stratégique, l'orateur se demande quel document de planification de l'OIT couvrirait la période 2016-17 et prie le Bureau de donner un aperçu des implications d'un document de programme et budget autonome. La question de la durée du cadre stratégique ne pourra être réglée qu'une fois que l'auront été celles des priorités et du contenu. Un cycle de quatre ans présente l'avantage de permettre à l'Organisation d'adopter le nouveau cycle de planification stratégique pour les nouvelles priorités et d'améliorer le cadre stratégique en vigueur. L'orateur appuie le calendrier proposé pour l'établissement du nouveau cadre stratégique et la tenue de consultations à ce sujet, à condition que les frais de voyage des membres de l'équipe soient pris en charge pour assurer une participation large et appropriée.
9. *Le porte-parole des travailleurs* déclare que, compte tenu des défis auxquels le monde du travail est actuellement confronté, le nouveau cadre stratégique devrait indiquer clairement la stratégie que l'OIT entend suivre. Cet instrument devrait rendre compte de la contribution spécifique de l'Organisation: élaboration, ratification et mise en œuvre de normes internationales du travail, dialogue social et tripartisme. Le renforcement des capacités des mandants constitue un complément précieux. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable restera le socle du prochain cadre stratégique. Elle n'a pas encore exprimé tout son potentiel, mais le prochain cadre ouvre des perspectives de progrès en privilégiant les quatre objectifs stratégiques et la cohérence des politiques. La Déclaration réaffirme le mandat conféré à l'OIT par sa Constitution, qui est «d'examiner et de considérer, à la lumière de l'objectif fondamental de justice sociale, toutes les politiques économiques et financières internationales», ce qui suppose que le Bureau communique avec les autres acteurs du système multilatéral, mais aussi qu'il donne davantage son avis sur leurs politiques afin d'assurer la prise en compte de l'Agenda du travail décent dans leurs stratégies et leurs pratiques. Ce point est particulièrement important en ces temps de crise et alors que s'élabore un programme de développement pour l'après-2015. Un nouveau cadre stratégique permettra de cibler l'action de l'OIT, la difficulté majeure étant de trouver un juste équilibre entre la nécessité d'établir des priorités et le choix à faire entre les composantes de l'Agenda du travail décent. A cet égard, l'orateur demande des éclaircissements sur le paragraphe 10, où il est dit qu'il vaudrait mieux «concentrer les ressources sur un nombre limité de résultats concernant l'ensemble de l'Organisation [...] plutôt que sur une longue liste d'aspects spécifiques de

l'Agenda du travail décent». S'il n'est pas certain que l'on retienne les 19 résultats, on ne saurait se passer des principaux éléments de l'Agenda du travail décent. Il convient de travailler sur les quatre objectifs stratégiques afin de traduire dans les faits ce qui n'est encore perçu que comme un concept abstrait. Il faudrait évaluer l'incidence des domaines de première importance pour s'assurer qu'ils ont rempli leur office, ce qui devrait être utile pour l'élaboration du prochain cadre stratégique. Une autre question connexe est celle du lien entre le cadre stratégique et les sept initiatives pour le centenaire.

10. Les travailleurs sont favorables à un cycle de quatre ans pour la période 2016-2019, dans la mesure où il n'est pas certain que l'actuel cycle de six ans soit assez flexible pour prendre en compte l'évolution des besoins. Le Bureau doit mieux adapter ses priorités aux orientations données par le Conseil d'administration et la Conférence internationale du Travail, notamment en ce qui concerne le suivi des discussions récurrentes. Tout en se félicitant de la volonté du Bureau de mener des consultations, l'orateur demande des précisions sur l'idée qui a été avancée de consulter les donateurs de l'OIT. Bien qu'il importe de trouver des financements suffisants, les priorités devraient d'abord être arrêtées de manière démocratique par le Conseil d'administration. Les travailleurs espèrent également que le réexamen de la structure extérieure de l'OIT permettra d'établir davantage de liens entre, d'une part, les priorités établies dans le cadre stratégique et le programme et budget et, d'autre part, les priorités régionales et souhaitent que l'on procède à des analyses aussi bien qualitatives que quantitatives. Les travailleurs voudraient également savoir qui sont les experts techniques auxquels le Bureau fait référence au paragraphe 16. En outre, compte tenu de l'importance des consultations, ils demandent que cette question soit inscrite à l'ordre du jour de la session de mars 2014 du Conseil d'administration, afin que le Bureau soit informé des progrès réalisés.
11. *S'exprimant au nom des Etats Membres du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe déplore que le manque de flexibilité ait limité les interventions de l'OIT et sa capacité de réponse aux nouveaux besoins. Le futur plan stratégique devrait prendre en compte les domaines de première importance définis par le Conseil d'administration et éviter l'écueil consistant à travailler simultanément sur un trop grand nombre de domaines. Le groupe de l'Afrique appuie la recommandation de l'Assemblée générale des Nations Unies préconisant d'aligner les cycles budgétaires sur l'Examen quadriennal complet, ce qui contribuerait à l'unité d'action du système des Nations Unies et améliorerait les services rendus par les institutions. Le groupe est d'accord avec la méthode proposée pour recueillir des informations. Sans négliger l'importance des consultations informelles avec les mandants tripartites et la communauté des donateurs, le Bureau devrait également tirer parti des documents de suivi et d'évaluation sur la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et des enseignements tirés. En ce qui concerne le point appelant des orientations, le groupe de l'Afrique considère que le moment est bien choisi pour engager des consultations sur le nouveau cadre stratégique; il est favorable à un cycle de quatre ans et approuve le calendrier envisagé pour l'établissement du nouveau cadre stratégique ainsi que les consultations qui sont proposées.
12. *S'exprimant au nom des Etats Membres de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)*, un représentant du gouvernement du Viet Nam souligne les raisons pour lesquelles l'OIT devrait procéder à l'élaboration d'un nouveau cadre stratégique, notamment: remédier à un certain nombre de faiblesses; s'aligner sur les objectifs communs du système des Nations Unies; contribuer à la réalisation des OMD se rapportant à son mandat; et se conformer aux objectifs des Nations Unies pour l'après-2015. Le nouveau cadre stratégique devrait être axé sur les principaux résultats, sachant que les ressources financières et humaines sont limitées. Il convient de mettre l'accent sur le travail décent, l'emploi productif, les socles de protection sociale et l'élimination de la pauvreté. L'ASEAN prend note de l'initiative du Bureau visant à renforcer les activités

dans le domaine de la recherche et des statistiques en créant un département central de la recherche. Toutefois, les incertitudes et les évolutions de l'économie mondiale et du marché du travail rendent très difficile toute prévision à long terme. Le groupe est favorable à un cycle de quatre ans. L'OIT devrait organiser des consultations informelles et formelles avec l'ensemble des parties prenantes, en particulier les bureaux régionaux et nationaux et les mandants tripartites. Les Etats membres de l'ASEAN seraient heureux de contribuer à ce processus.

13. *Prenant la parole au nom des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas note que, quels que soient ses mérites, le cadre stratégique actuel de l'Organisation a été élaboré dans un contexte différent de celui d'aujourd'hui. Le nouveau cadre devrait porter sur un nombre plus restreint de résultats concernant l'ensemble de l'Organisation et offrir un cadre clair et concis qui permette à l'OIT d'être plus efficace dans le domaine du travail décent en mettant davantage l'accent sur les résultats que sur les activités. Le nouveau cadre stratégique devrait être plus simple tout en restant axé sur la contribution spécifique de l'Organisation et devrait constituer une base pour les activités de mise en œuvre et de suivi; il devrait servir de document dont découlent logiquement les autres stratégies et plans de l'Organisation. Lors de son élaboration, il convient de tenir compte des instruments de gouvernance pertinents. Les PIEM voudraient savoir quels seront les liens entre, d'une part, le programme et budget biennal, les quatre piliers du travail décent, les sept initiatives sur le centenaire et les huit domaines de première importance et, d'autre part, le prochain cadre stratégique. Le Bureau devrait présenter clairement la «chaîne de gouvernance» de l'OIT à la prochaine session du Conseil d'administration. Il devrait aussi, à cette occasion, préciser quel rôle il attribue aux PPTD dans le cadre stratégique et quelles réformes de la structure extérieure de l'Organisation auront une incidence sur ce cadre. En outre, le Centre international de formation de Turin devrait participer à l'élaboration du nouveau cadre stratégique.
14. L'OIT est invitée à aligner dès que possible son cycle de planification et de budgétisation sur celui de l'Examen quadriennal complet. L'orateur précise les options présentées au paragraphe 14. L'option *a)* n'a pas sa préférence, car elle mettrait l'OIT en décalage par rapport aux autres institutions des Nations Unies et ne permettrait pas de donner effet aux recommandations de l'actuel Examen quadriennal complet. L'option *b)* pourrait être envisagée, à condition qu'elle soit suivie de cycles de quatre ans permettant d'aligner à moyen terme le cadre stratégique sur l'Examen quadriennal. Toutefois, un cadre stratégique de six ans pourrait être trop long et manquer de flexibilité et ne permettrait pas de tenir compte des recommandations de l'Examen quadriennal actuel et du programme de développement pour l'après-2015. L'option *c)* permettrait une harmonisation rapide avec les autres organismes des Nations Unies, mais aboutirait, pour la période 2016-17, à un programme et budget déconnecté de toute vision stratégique. L'orateur demande donc au Bureau d'indiquer comment élaborer une série d'indicateurs spécifiques, quel en serait le coût et comment cela fonctionnerait dans la pratique. Par ailleurs, il demande au Bureau des informations sur la planification et les incidences financières de deux autres options. La première consisterait à prolonger le cadre stratégique actuel jusqu'à la fin de 2017, ce qui se traduirait par un surcroît de travail correspondant à l'ajustement des cibles. La seconde consisterait à élaborer, pour la période 2016-17, une ébauche de cadre stratégique qui servirait de base au cadre stratégique détaillé pour la période 2018-2021. On pourrait ainsi tenir compte des résultats de l'Examen quadriennal actuel et du programme de développement pour l'après-2015, et l'OIT pourrait aligner son cycle sur celui d'autres institutions des Nations Unies d'ici à 2018. Toutefois, il faudrait à cet effet négocier à brève échéance un nouveau cadre stratégique et procéder à de nouvelles négociations en 2016 et 2017. Le Bureau est invité à donner son avis sur l'incidence de ces deux options supplémentaires en matière de planification et de coût. En ce qui concerne le point appelant des orientations, il convient, avant d'engager les préparatifs du nouveau cadre stratégique, d'obtenir de plus amples informations sur les avantages et les inconvénients

des différentes options. Les PIEM demandent au Bureau de présenter, à la session de mars 2014 du Conseil d'administration, un document de suivi sur la question.

15. *Un représentant du gouvernement de l'Indonésie* appuie les déclarations de l'ASEAN. Compte tenu de l'Examen quadriennal complet adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies, l'OIT devrait envisager d'adopter un cycle de quatre ans pour son cadre stratégique afin de s'aligner sur les autres institutions des Nations Unies, ce qui permettrait d'améliorer la cohérence, l'efficacité et la responsabilisation du système des Nations Unies.
16. *Un représentant du gouvernement de la Chine* dit que la fin de l'actuel cadre stratégique et les réformes du Directeur général créent les conditions idéales pour commencer à établir un nouveau cadre. Un cycle de quatre ans permettrait à l'OIT de répondre aux besoins des Etats Membres et de s'aligner sur le système des Nations Unies. La Chine est favorable à l'adoption du nouveau cadre stratégique en mars 2015. Les ressources limitées de l'OIT devraient être concentrées sur un nombre restreint de résultats. L'organisation de consultations approfondies doit être un élément clé de l'élaboration du nouveau cadre stratégique.
17. *Une représentante du gouvernement du Mexique* déclare que, conformément à la résolution n° 63/232 de l'Assemblée générale des Nations Unies et aux recommandations du Corps commun d'inspection, l'OIT devrait s'aligner sur le cycle de l'examen quadriennal. Le gouvernement du Mexique est favorable à la mise en œuvre d'un cycle quadriennal à partir de 2016. Il importe que le nouveau cadre stratégique soit un document souple, susceptible d'être adapté tant aux orientations fixées par l'examen quadriennal complet qu'à l'évolution des besoins du monde du travail. Le Mexique pourrait approuver le calendrier provisoire qui a été établi pour la préparation du nouveau cadre stratégique, mais il importe cependant d'y inclure des dispositions précises à propos des consultations à organiser en vue des prochaines réunions régionales.
18. *Un représentant du gouvernement de l'Inde* fait observer que plusieurs organisations, dont l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Organisation internationale de normalisation (ISO) et le Conseil économique et social (ECOSOC), font concurrence à l'OIT dans le domaine des normes du travail, lequel relève de son mandat stratégique. Il importe que l'Organisation, si elle veut pouvoir faire face aux nouveaux enjeux, fasse preuve de davantage de souplesse et de dynamisme et qu'elle investisse davantage dans la recherche. Le moment est particulièrement propice à l'élaboration d'un nouveau cadre stratégique, sachant que le cadre axé sur les résultats actuellement en vigueur manque de souplesse. En la matière, l'adoption d'un cycle plus court et plus souple, assorti d'un plan d'action accordant davantage de place à la recherche, permettrait à l'OIT de conserver la place éminente qu'elle occupe dans le monde du travail. L'intervenant désapprouve le recours envisagé à des consultations avec les donateurs et fait observer à cet égard que le plan stratégique doit être établi davantage en fonction des besoins des mandants de l'OIT que des capacités des bailleurs de fonds. Son pays approuve l'adoption d'un cycle quadriennal ainsi que le calendrier proposé pour l'élaboration du nouveau cadre stratégique.
19. *Un représentant du gouvernement du Brésil* souscrit aux propos de l'orateur précédent concernant les consultations avec les donateurs.
20. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques) confirme que l'OIT fait appel aux conseils d'experts extérieurs pour l'élaboration du nouveau plan stratégique, notamment en vue de tirer les enseignements de l'expérience qui se poursuit actuellement dans le cadre du système des Nations Unies et d'améliorer le cadre de mesure actuellement employé par l'Organisation.

En ce qui concerne le document de planification qui couvrirait la période 2016-17 au cas où l'option c) du paragraphe 14 serait retenue, deux possibilités sont envisageables: soit prolonger de deux ans le cadre stratégique actuel, soit assortir le programme et budget de 2016-17 d'un cadre de mesure *sui generis*, en attendant la mise au point d'un cadre de mesure complet en 2018. Bien que les mandants aient indiqué qu'ils préféreraient un cycle de quatre ans à un cycle de six ans, les avis sont partagés en ce qui concerne la date d'entrée en vigueur du nouveau plan stratégique. Plusieurs délégués se sont déclarés favorables à la fois à une harmonisation avec le cycle de l'examen quadriennal complet et au lancement du nouveau cadre à compter de 2016, deux options qui sont pourtant incompatibles. En ce qui concerne le rôle des donateurs, il faut savoir qu'ils ont fourni un tiers des ressources de l'OIT, qu'ils sont des partenaires importants pour l'Organisation et que, à ce titre, ils peuvent donner leur avis sur les orientations les plus souhaitables pour l'action future de l'OIT. De larges consultations seraient sans doute utiles pour l'élaboration des plans stratégiques et ne porteraient nullement atteinte à la prérogative dont jouit le Conseil d'administration quant aux décisions relatives aux priorités stratégiques de l'Organisation.

21. *Le porte-parole des travailleurs* demande confirmation du fait que la question débattue sera de nouveau examinée lors de la session du Conseil d'administration de mars 2014. Il pourrait certes être utile d'aligner la planification et la budgétisation de l'OIT sur le cycle de l'examen quadriennal complet, mais il conviendrait d'être mieux informé sur les avantages et les conséquences d'une telle démarche. L'intervenant reconnaît que les donateurs jouent un rôle capital, mais rappelle qu'il y a un ordre à respecter dans le déroulement la procédure: il faut d'abord établir la stratégie de manière consensuelle dans le cadre d'un processus démocratique et tripartite avant de la présenter aux donateurs, et non l'inverse.
22. *Le représentant du Directeur général* (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques) confirme que, si le Conseil d'administration le décide, un document de suivi sera présenté à sa prochaine session, en mars 2014.

## **Résultat**

23. *Le Conseil d'administration a indiqué qu'il souhaitait examiner plus à fond la question d'un nouveau cadre stratégique à sa 320<sup>e</sup> session (mars 2014) sur la base d'un document préparé par le Bureau qui fournirait des informations supplémentaires sur les conséquences d'un passage à un plan stratégique de quatre ans et d'un alignement sur le cycle recommandé par les Nations Unies.*

(Document GB.319/PFA/2.)

## **Troisième question à l'ordre du jour**

### **Budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2014-15**

#### **Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail (CIS) (GB.319/PFA/3/1)**

24. *Le porte-parole des travailleurs* se félicite du travail accompli par le CIS en matière de diffusion des connaissances sur les questions de santé et de sécurité au travail ainsi que de



la création de la base de données mondiale sur la législation relative à ce domaine. Prenant note de la réduction significative des recettes extrabudgétaires dans le budget du centre, son groupe souscrit au projet de décision figurant au paragraphe 6 du document et autorisant le Directeur général à gérer le compte extrabudgétaire du CIS, mais recommande d'adopter, vis-à-vis de cette question du financement, une approche prioritairement fondée sur les droits et de faire figurer régulièrement des informations sur le centre dans le rapport d'exécution, au titre des données fournies à propos du résultat 6.

25. *Le porte-parole des employeurs* souscrit au projet de décision.
26. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe dit craindre que le transfert des fonctions et attributions du centre au Département de la gouvernance et du tripartisme récemment créé n'entraîne une désaffectation vis-à-vis de certaines questions particulièrement importantes pour le centre. Il serait en outre souhaitable de mieux connaître les raisons pour lesquelles les budgets biennaux pour le compte extrabudgétaire du CIS ne seraient plus soumis au Conseil d'administration, mais relèveraient du pouvoir discrétionnaire du Directeur général.
27. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la gouvernance et du tripartisme) déclare que le Directeur général a insisté sur la nécessité de renforcer la cohérence et la portée des activités de l'Organisation. Les réformes devraient permettre au CIS de mener à bien ses activités dans un cadre élargi, notamment en ce qui concerne la collecte et la diffusion des informations sur la sécurité et la santé au travail, sans rien perdre de son efficacité. La raison qui justifie que le budget du CIS soit soumis à l'autorité du Directeur général tient au fait que la quasi-totalité des ressources financières du centre proviennent du Bureau, et non de contributions financières externes.

## Décision

### 28. *Le Conseil d'administration:*

- a) *a pris note de la décision du Directeur général d'intégrer les anciennes activités du CIS dans la structure réformée de l'OIT;*
- b) *a décidé de ne plus demander la présentation de budgets biennaux pour le compte extrabudgétaire du CIS; et*
- c) *a autorisé le Directeur général à utiliser à sa discrétion les fonds disponibles restants dans le compte extrabudgétaire du CIS ainsi que toute recette extrabudgétaire future du CIS pour promouvoir et renforcer les activités de SST du BIT.*

(Document GB.319/PFA/3/1, paragraphe 6.)

## Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) (GB.319/PFA/3/2)

29. *Un membre employeur de l'Equateur* souligne l'importance du réseau d'établissements de formation professionnelle coordonné par le CINTERFOR, qui a permis à des centaines de spécialistes de la formation professionnelle de partager leur expérience et leurs connaissances avec l'OIT et ses Membres. Un exemple explicite des avantages concrets

que peut en retirer rapidement l'Organisation a été le transfert du modèle utilisé par le Service national de l'apprentissage industriel (SENAI) pour prévoir les besoins de main-d'œuvre à moyen terme – modèle qui a d'abord été appliqué en Amérique centrale en 2012. La plate-forme de gestion des connaissances du centre a également joué un rôle crucial en intégrant diffusion, interaction et renforcement collectif des connaissances, notamment à l'aide de ses outils et matériels didactiques, et l'intervenant souhaite savoir si le Bureau régional a prévu d'améliorer la plate-forme et d'en faciliter l'accès pour d'autres continents. En ce qui concerne les micro, petites et moyennes entreprises, le CINTERFOR a créé, dans le cadre du système Avanza, des modules de formation destinés à faciliter la mesure et l'amélioration de la productivité et de la durabilité. L'orateur demande des précisions sur le rôle que le CINTERFOR est appelé à jouer dans le Programme régional pour la promotion de la formalisation (FORLAC) et conclut son intervention en invitant le CINTERFOR à axer ses ressources sur la promotion de partenariats public-privé qui permettraient d'étendre à l'économie formelle les programmes de formation professionnelle.

**30.** *Le porte-parole des travailleurs* rappelle qu'en novembre 2011 le groupe des travailleurs a demandé que la formation professionnelle soit rattachée à l'Agenda du travail décent et que la négociation collective et la liberté d'association ont été considérées comme des composantes à part entière de l'emploi décent et de la formation professionnelle. En l'absence, dans l'annexe III, d'une section concernant l'insertion dans les accords collectifs de clauses relatives à la formation professionnelle, il demande comment le CINTERFOR entend tenir compte de ces éléments au cours de la prochaine période biennale. L'intervenant juge également souhaitable de mieux savoir dans quelle mesure le Système de mesure et d'amélioration de la productivité (SIMAPRO) a amélioré les conditions de travail – le groupe des travailleurs a souvent déclaré craindre que ce système n'accorde trop de place à la productivité. L'intervenant demande si des initiatives visant à améliorer la qualité de la formation en cours d'emploi ont été intégrées dans des stratégies de plus grande envergure destinées à assurer la formalisation de l'économie informelle. Sachant que l'on est globalement de plus en plus favorable à ce que la formation professionnelle englobe la technologie, l'éducation et les dimensions sociales, l'intervenant craint que le CINTERFOR n'accorde pas assez d'importance à ces dernières, notamment dans les micro, petites et moyennes entreprises. Le fait que les syndicats ne participent pas à de nombreuses activités de coopération du centre est particulièrement préoccupant. Une meilleure coordination avec le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) permettrait une meilleure prise en compte des priorités des travailleurs dans les activités du centre et donnerait aux syndicats l'occasion de participer plus activement à ces activités, outre que le fait de travailler dans un cadre tripartite pourrait améliorer le travail du centre au niveau régional. L'orateur est par ailleurs désagréablement surpris d'apprendre qu'un poste de bibliothécaire a été supprimé sans qu'un processus de dialogue et de concertation ait été engagé entre les membres du personnel et la direction du CINTERFOR. Il approuve le projet de décision, mais veut croire que les questions préoccupantes qui ont été évoquées seront dûment prises en considération au cours de la prochaine période biennale.

**31.** *Prenant la parole au nom du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement du Costa Rica déclare que son groupe soutient fermement le budget proposé pour le CINTERFOR et exprime sa gratitude pour la contribution de 50 000 dollars E.-U. fournie par le pays hôte. Les chiffres de la période biennale 2012-13 montrent clairement qu'il existe un potentiel énorme pour le soutien de la coopération technique, au plan national comme à l'échelon international. Le centre exerce depuis plus de cinquante ans une fonction de soutien essentielle pour le Bureau, notamment à travers sa contribution au cadre stratégique 2010-2015. Le programme et budget pour 2014-15 mentionne expressément le rôle joué par le centre dans la promotion de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire. Compte tenu des importantes difficultés auxquelles sont confrontées l'Amérique latine et les Caraïbes dans le domaine

de l'emploi, en particulier chez les jeunes, il est indispensable que le CINTERFOR continue à promouvoir la formation professionnelle et serve, dans le monde entier, de modèle pour les initiatives touchant l'éducation, la formation professionnelle et le travail.

32. *Une représentante du Directeur général* (directrice, Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes) note que le moment est venu pour le CINTERFOR d'évaluer le travail accompli au cours des cinquante dernières années et d'en dégager les enseignements à retenir. Il conviendra pour l'avenir d'adopter une approche plus globale, dans le cadre de laquelle on s'attachera à améliorer la plate-forme de gestion des connaissances, le réseau des établissements de formation professionnelle et les programmes de formation professionnelle tout en utilisant les capacités techniques pour faire converger, dans les pays, les domaines dans lesquels une formation est nécessaire et ceux qui sont stratégiquement importants pour le développement économique. Il est particulièrement important d'accroître la participation des travailleurs, des employeurs et des gouvernements, dans un processus de dialogue social revigoré.
33. Il est également capital d'intégrer dans la stratégie la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire et de faire en sorte que les gouvernements comme les acteurs privés puissent tirer parti de la riche expérience acquise par les établissements de formation professionnelle. Cette base de connaissances constitue un axe fondamental du programme, notamment en ce qui concerne les jeunes, sachant que, dans la région, six jeunes sur dix travaillent dans l'économie informelle.

### **Décision**

34. *Le Conseil d'administration a approuvé les prévisions de recettes et de dépenses du compte extrabudgétaire du Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) pour 2014-15, telles que présentées à l'annexe I du document GB.319/PFA/3/2.*

(Document GB.319/PFA/3/2, paragraphe 16.)

### **Quatrième question à l'ordre du jour**

#### **Questions relatives au bâtiment: Rapport sur l'état d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.319/PFA/4)**

35. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) souligne que le document GB.319/PFA/4 a pour seul but d'appeler l'attention des membres sur l'éventail des possibilités et des difficultés liées au projet de rénovation et que les décisions concernant la suite de sa mise en œuvre ne seront pas prises avant mars 2014. Les trois options présentées sont les suivantes: s'en tenir à l'estimation initiale de 2010 qui s'élève à 203,4 millions de francs suisses – étant entendu que le champ des travaux serait réduit d'environ 25 pour cent; réviser l'estimation à la hausse pour la porter à quelque 262 millions de francs suisses afin de tenir compte de questions essentielles concernant l'environnement et la sécurité et d'autres travaux qui ont été sous-estimés en 2010; réviser à la hausse l'estimation qui atteindrait dans ce cas 273 millions de francs suisses environ, afin d'y inclure en plus le coût d'améliorations supplémentaires utiles, mais pas indispensables.

36. *Le porte-parole des travailleurs* dit que, au vu des énormes sommes d'argent en jeu et des difficultés que présente l'accomplissement des travaux de rénovation, il est vital de pouvoir compter sur les compétences techniques élevées du chef de projet et du pilote du projet ainsi que sur la supervision du Bureau et du Conseil d'administration. L'orateur réitère la demande de son groupe, à savoir que les partenaires sociaux suisses participent aux travaux du comité de coordination, afin que ceux-ci puissent œuvrer à la pleine réussite du projet, en collaboration avec les autorités suisses, la Confédération suisse, le canton de Genève, la Fondation des immeubles pour les organisations internationales (FIPOI) et la Ville de Genève.
37. Le groupe des travailleurs est préoccupé par le fait que l'augmentation des coûts dépasse largement la variation de 20 pour cent qui a été envisagée en 2010. Dans le cas de deux des trois options proposées, l'écart représente entre 29 et 34 pour cent. Même si les coûts définis en 2010 ne sont pas fondés sur un projet spécifique ou des évaluations approfondies, cette forte variation est le signe de défaillances dans la manière dont le projet a été traité. L'initiative sur la gestion et la gouvernance, récemment lancée par le Bureau, aurait dû ainsi être mise en œuvre dès le début du projet. Les coûts supplémentaires se rapportent à des questions extrêmement sensibles comme la sécurité du personnel du BIT. Par exemple, la découverte, lors de l'étude indépendante réalisée sur l'amiante, de nouvelles parties du bâtiment nécessitant des opérations de désamiantage a multiplié par deux le montant affecté à ce poste budgétaire. L'intervenant insiste sur le fait que la rénovation du bâtiment devrait être menée conformément à la réglementation en matière de santé et de sécurité afin de protéger le personnel du BIT et les employés des entreprises mandatées pour exécuter le projet.
38. Pour ce qui est de la troisième option, la plus onéreuse, le moment de prendre une décision n'est pas encore venu et cette question sera réexaminée par le Conseil d'administration en mars 2014. Toutefois, l'intervenant note avec inquiétude le grave danger que les archives du BIT courraient en cas d'incendie, un risque qui mérite d'être examiné.
39. Le groupe des travailleurs soutient les efforts déployés par le Bureau pour trouver des possibilités de financement grâce à la vente de parcelles de terrains non stratégiques et à des prêts commerciaux financés par les recettes provenant de la location. Il invite le Bureau à négocier les meilleurs contrats possibles compte tenu de la valeur élevée du terrain et demande des précisions concernant le projet de loi modifiant le classement des zones sur lesquelles sont situés les terrains de l'OIT.
40. Il faudrait que le document soumis à la prochaine session du Conseil d'administration, en mars 2014, contienne des renseignements détaillés sur les modalités de financement des phases I et II, des différentes options, et notamment des précisions sur la politique révisée du gouvernement suisse en matière d'aide financière aux grands projets de rénovation. Le groupe des travailleurs soutient le projet de décision figurant au paragraphe 42.
41. *Le porte-parole des employeurs* demande si les travaux de rénovation vont être conduits par un entrepreneur général ou coordonnés par le chef de projet. Si cela n'a pas encore été décidé, le groupe des employeurs souhaiterait savoir à quel moment une décision sera prise à ce sujet.
42. On ne peut pas réellement envisager la première option, qui consiste à s'en tenir au budget approuvé, sans disposer de renseignements détaillés sur la façon dont on pourrait réduire le champ des travaux tout en respectant les normes de sécurité et en économisant l'énergie. Le groupe des employeurs souhaite connaître les solutions concrètes qui permettraient de se limiter au budget approuvé ainsi que les effets d'une décision dans ce sens. Il est alarmant de constater que les questions de sécurité n'ont pas été prises en considération dans les plans initiaux.

43. L'orateur demande des renseignements sur les effets possibles des travaux de rénovation sur le personnel et les activités du Bureau, au cas où les phases I et II auraient lieu en même temps, ainsi que des précisions sur la distinction entre travaux indispensables et améliorations.
44. En ce qui concerne les sources éventuelles de fonds supplémentaires, si un prêt consenti à des conditions préférentielles a été présenté comme une solution possible, la partie du document consacrée aux arrangements financiers n'est pas suffisamment claire à ce sujet pour qu'une décision puisse être prise. Le groupe des employeurs sollicite de plus amples informations sur le fait que les coûts ont pu être sous-estimés à ce point dans les chiffres fournis précédemment par le Bureau, et demande à ce dernier de lui donner l'assurance qu'aucune nouvelle augmentation des coûts de rénovation n'est à prévoir. A cet égard, la présentation d'une demande de permis de construire, qui doit permettre aux autorités locales de donner leur avis sur la compatibilité des travaux de rénovation avec la réglementation suisse, soulève des préoccupations. Le groupe demande de nouvelles garanties quant à l'absence de problèmes prévisibles qui pourraient retarder le projet ou en augmenter les coûts. Enfin, l'orateur demande si le Bureau bénéficie de l'assistance d'un expert.
45. Le groupe des employeurs souscrit au projet de décision figurant au paragraphe 42.
46. *S'exprimant au nom du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, une représentante du gouvernement du Costa Rica note avec satisfaction que des économies ont été réalisées dans deux domaines: le remplacement des ascenseurs et la rénovation des cuisines et du restaurant. Elle souligne qu'il est important de respecter les délais, étant donné que tout dépassement peut engendrer des surcoûts. Le GRULAC se félicite de la décision de renoncer à la construction d'un espace de bureaux provisoire. Tout en reconnaissant l'importance de la nouvelle structure de gouvernance, le groupe insiste sur le fait que les coûts de cette supervision devraient satisfaire au critère de la proportionnalité. Exprimant l'espoir que le réaménagement des espaces de bureaux va accroître les synergies entre les fonctions, l'intervenante précise que le personnel du Bureau devrait être consulté à toutes les étapes du processus.
47. Le document à soumettre à la prochaine session devrait contenir plus de détails concernant d'autres sources possibles de financement. La vente ou la cession de parcelles de terrains non stratégiques et la location d'espaces de bureaux vacants ont été mentionnées. Par ailleurs, des mesures visant à améliorer la viabilité écologique du bâtiment pourraient donner lieu à des économies dont le document pourrait fournir des estimations.
48. Le GRULAC suggère qu'une attention particulière soit portée au désamiantage et à l'accessibilité du bâtiment pour les personnes handicapées. Il soutient le projet de décision.
49. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe se félicite de la création du comité de gouvernance et de la participation des autorités suisses aux travaux du comité de coordination. Il note avec satisfaction que les travaux de remplacement des ascenseurs sont achevés et que des économies ont été réalisées.
50. Pour ce qui est des estimations révisées, le groupe souscrit à l'idée que le projet de rénovation devrait être conforme aux normes en matière de sécurité et d'isolation. Le Bureau devrait poursuivre ses discussions avec le pays hôte concernant des prêts à taux préférentiels et le financement de volets particuliers du projet. Le groupe attend avec intérêt de nouvelles informations à ce sujet à la 320<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, ainsi qu'une étude sur la viabilité de l'achèvement des travaux de rénovation d'ici à 2019 ou 2022. Le groupe de l'Afrique approuve le projet de décision.

51. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni déplore qu'une évaluation transparente du projet n'ait pas été conduite dès le départ. Il en résulte que de nombreux éléments essentiels n'ont pas été pris en considération dans le projet approuvé en 2010. Les PIEM se félicitent de la nomination du chef de projet et de l'établissement du comité de gouvernance et attendent avec intérêt de pouvoir examiner les résultats de l'examen indépendant des coûts estimatifs à la prochaine session du Conseil d'administration. Il est indispensable d'assurer la sécurité du personnel du BIT et des visiteurs et de respecter les normes locales en vigueur en la matière.
52. Les PIEM demandent instamment au Bureau d'envisager des méthodes de financement innovantes telles que la vente de terrains de l'OIT. Ils souhaiteraient recevoir, à la prochaine session du Conseil, des renseignements actualisés sur les possibilités de financement conformément au Règlement financier et aux règles de gestion financière. A cet égard, le groupe se félicite de l'engagement pris par le Directeur général de continuer d'analyser les coûts estimatifs afin de déterminer les possibilités d'économies et les simplifications possibles.
53. *Un représentant du gouvernement du Japon* demande un complément d'information sur la manière dont le Bureau se propose d'obtenir les ressources financières requises pour couvrir l'augmentation des coûts.
54. *Une représentante du gouvernement de la Suisse* exprime le regret que des éléments comme les coûts associés à la mise en conformité du bâtiment avec les normes environnementales et de sécurité locales aient été omis dans les projections initiales. Tout en se félicitant de l'établissement du comité de coordination, le gouvernement de la Suisse regrette que le Bureau ait restreint le mandat de ce dernier, qui ne devrait pas seulement consister à veiller à ce que les travaux de rénovation soient conformes à la réglementation suisse, mais aussi à aider l'OIT à achever les travaux dans les délais prévus et à conseiller l'Organisation sur les questions techniques concernant la planification et l'exécution du projet de rénovation. L'oratrice encourage le Bureau à faire pleinement usage des possibilités qu'offre ce comité ainsi que des compétences que la Suisse peut mettre à sa disposition.
55. En ce qui concerne le financement du projet de rénovation, l'adoption récente par les autorités locales du projet de loi modifiant le classement des zones sur lesquelles sont situés les terrains de l'OIT facilitera la vente ou la valorisation de ces derniers. Par ailleurs, l'intervenante encourage le Bureau à envisager des sources additionnelles de financement. Sur la base de la décision du Conseil fédéral de juin 2013, la Confédération suisse peut désormais accorder des prêts préférentiels en vue de la rénovation des immeubles des organisations internationales sises en Suisse.
56. *Un représentant du gouvernement de la France* se dit profondément préoccupé par les erreurs commises au départ dans le projet de rénovation, en particulier pour ce qui est de l'anticipation des risques et du respect des normes dont il n'a pas été suffisamment tenu compte. Le Bureau soutient que le projet pourrait être financé, par exemple par un prêt, mais il y a lieu de se demander si ces fonds ne pourraient pas être mieux employés dans le cadre du mandat de l'OIT. Le gouvernement de l'orateur demande quels seront les coûts de fonctionnement du bâtiment rénové, étant donné que la réduction de ces coûts pourrait peut-être amortir une partie de l'augmentation de budget qui est proposée. En tout état de cause, les fonds qui doivent servir à financer les projets de renforcement des capacités de l'OIT proposés par le Directeur général ne devraient pas être réaffectés pour couvrir les augmentations des coûts des rénovations. L'intervenant demande instamment au Bureau de mettre tout en œuvre pour trouver des solutions permettant de compenser le surcoût, y compris si nécessaire au moyen de la vente de terrains.

57. *Le représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) souligne que le Conseil d'administration n'examine pas les augmentations des coûts particuliers qui ont été approuvés en 2010. Ces hausses se rapportent à une extension des travaux bien plus large s'agissant des coûts liés à la réglementation, à l'environnement et aux travaux préparatoires. En ce qui concerne les aspects réglementaires, il avait été convenu au départ, en 2010, de continuer à appliquer les normes en matière de sécurité et d'environnement qui étaient en vigueur au moment de la construction du bâtiment dans les années soixante-dix. Des évaluations réalisées ultérieurement ont révélé que les normes avaient sensiblement changé, ce qui génère des coûts supplémentaires importants.
58. Une réduction d'environ 55 pour cent des coûts de chauffage et de climatisation est prévue grâce à une meilleure isolation et à une utilisation accrue de l'eau du lac. Des discussions sont par ailleurs en cours avec les services locaux de distribution d'électricité et d'eau pour trouver de nouveaux moyens d'améliorer la gestion de l'énergie. L'orateur note qu'il faudra du temps pour tirer pleinement parti des avantages pécuniaires provenant des récents changements dans le classement des terrains, mais que les consultations avec les autorités suisses ont repris. L'objectif est de proposer un plan de financement qui permette d'éviter de grever encore plus le budget ordinaire de l'Organisation par rapport aux coûts approuvés en 2010.
59. En réponse à une question du groupe des employeurs, le représentant du Directeur général indique qu'il a été décidé d'adopter une approche axée sur la direction des travaux, décision qui a été approuvée par le comité de gouvernance et par le Directeur général. Pour ce qui est de la différence entre améliorations et travaux indispensables, la protection des archives fait partie de ces derniers. Une évaluation globale sera présentée au Conseil d'administration à sa prochaine session.
60. Si le budget approuvé en 2010 est maintenu, mais que les normes de sécurité actuellement en vigueur sont respectées, il faudra réduire de 25 pour cent le projet de rénovation. Aucune décision n'a été prise quant aux domaines qui seraient visés par cette réduction. Une évaluation rigoureuse de cette option est en cours.
61. L'intervenant répète que les modifications des estimations de 2010 ne proviennent pas d'erreurs. Certes, l'étendue et le coût des travaux préparatoires ont été quelque peu sous-estimés, mais la décision de respecter les normes applicables en matière de sécurité et d'environnement a été sciemment prise et n'est pas le fruit d'une omission.

## **Décision**

62. *Le Conseil d'administration a pris note du document GB.319/PFA/4 et des estimations révisées et a prié le Directeur général de soumettre à sa 320<sup>e</sup> session (mars 2014) des propositions de révision du descriptif de projet et des options de financement.*

(Document GB.319/PFA/4, paragraphe 42.)

## Cinquième question à l'ordre du jour

### Questions relatives aux technologies de l'information et de la communication

#### Investissement dans les infrastructures informatiques: Point de situation (GB.319/PFA/5/1)

63. *Le porte-parole des employeurs* relève avec satisfaction que tous les projets achevés ont été exécutés dans la limite des crédits budgétaires approuvés et que la plupart des projets en cours avancent comme prévu. La recentralisation des services et responsabilités informatiques est d'une importance cruciale. La gestion décentralisée des fonctions informatiques comporte de graves risques en termes de coûts, de viabilité à long-terme et de cohérence. Réitérant une demande formulée en novembre 2012, l'intervenant souhaite avoir de plus amples informations au sujet du processus de recentralisation et des risques liés à la poursuite de la décentralisation. Il souhaite également savoir si le recours à la vidéoconférence assortie de services complets de traduction est prévu dans les plans relatifs aux infrastructures informatiques, sachant que cette solution présente l'avantage d'être à la fois économique et pratique.
64. *Le porte-parole des travailleurs* se félicite du point de situation présenté au sujet de l'investissement dans les infrastructures informatiques ainsi que des données communiquées sur la répartition des crédits alloués aux différents projets. Le Bureau a raison de laisser en suspens certains projets dont la mise en œuvre pourrait être perturbée par les travaux de rénovation du bâtiment. L'intervenant dit apprécier la solution de prudence retenue pour le système de messagerie électronique et l'adoption de services informatiques en nuage selon les trois phases décrites aux paragraphes 13 à 15. Il souligne que le système de messagerie doit garantir la confidentialité du courrier électronique du BIT ainsi que la protection des données, celles du Bureau comme celles de l'ensemble des organismes du système des Nations Unies, à plus forte raison si son fonctionnement est assuré par des sociétés privées. L'orateur relève avec satisfaction que les manuels de formation destinés au personnel sont publiés en anglais, en français et en espagnol. A l'instar du groupe des employeurs, il souhaite vivement savoir quelle provision a été constituée pour les installations de vidéoconférence.
65. *Prenant la parole au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe félicite le Bureau pour les progrès significatifs accomplis dans l'amélioration des infrastructures informatiques. Il constate avec satisfaction que les projets ont été exécutés dans la limite des crédits budgétaires approuvés et selon le calendrier prévu. Compte tenu des risques et des menaces pour la sécurité que comporte l'utilisation d'un système de messagerie électronique en nuage hébergé par un fournisseur de service privé, l'orateur invite le Bureau à n'envisager une migration vers un nouveau système qu'après s'être assuré de la fiabilité de son fournisseur. Il demande par ailleurs des éclaircissements au sujet des points faibles du système GroupWise utilisé actuellement au Bureau et dit espérer que tous les membres du personnel pourront recevoir une formation en temps opportun.
66. *Un représentant du gouvernement du Brésil* déclare que la question de la sécurité des communications et des archives est de la plus haute importance pour tout un chacun.
67. *Un représentant du Directeur général* (directeur des systèmes d'information) présente brièvement la structure du nouveau Département de la gestion de l'information et des



technologies (INFOTEC). Il souligne que la gestion de l'information et la gestion des technologies sont placées toutes deux sous la responsabilité d'INFOTEC. Le domaine de compétence du département s'étend également à la bibliothèque du BIT, aux salles où sont installés les serveurs, aux télécommunications ainsi qu'aux autres infrastructures informatiques, les administrateurs du réseau local – dont la fonction était jusqu'à présent décentralisée –, rejoignant progressivement le reste du personnel affecté à l'appui informatique. La fusion des responsabilités associées aux fonds documentaires, aux archives et à la conception de logiciels est en cours d'évaluation. Le nouveau département est confié à un directeur des systèmes d'information dont la mission principale est de garantir l'utilisation stratégique des technologies et de l'information. Les fonctions informatiques des bureaux extérieurs font également l'objet d'une évaluation dans le cadre de l'examen de la structure extérieure, l'objectif étant de les mettre en adéquation avec celles du siège.

68. La structure de gouvernance des technologies de l'information, dont la mise en place a été officialisée par la publication d'une Directive du Bureau, est coiffée par un Comité de gouvernance des technologies de l'information, au sein duquel l'ensemble du Bureau, y compris les bureaux extérieurs, est représenté. Le cadre de gouvernance repose également sur des comités consultatifs, qui ont pour rôle d'évaluer les coûts et les avantages des applications et technologies dont l'acquisition est envisagée et de contribuer à accélérer la prise de décisions.
69. L'intervenant précise les avantages qu'apportera la migration de GroupWise à Microsoft Outlook pour la messagerie électronique, faisant observer que le nouveau système permettra d'améliorer des communications, offrira la possibilité de travailler à distance et sera compatible avec les autres logiciels utilisés.
70. Au sujet de la vidéoconférence, le département s'emploie à déterminer quels sont les outils et technologies nécessaires pour mettre en place une infrastructure globale de vidéoconférence au sein du Bureau.

## Résultat

### 71. *Le Conseil d'administration a pris note du rapport.*

(Document GB.319/PFA/5/1.)

## Déploiement d'IRIS sur le terrain:

### Point de situation

(GB.319/PFA/5/2)

72. *Le porte-parole des travailleurs* relève que le déploiement d'IRIS dans les bureaux régionaux touche à son terme, et ce malgré un léger retard en ce qui concerne l'Afrique, où ce déploiement ne s'achèvera pas à la fin de 2013, comme prévu initialement, mais au deuxième trimestre de 2014. Il souhaite connaître les raisons de ce retard. S'agissant du déploiement d'IRIS aux autres bureaux extérieurs, tout en se disant bien conscient des avantages que présente l'emploi d'un seul et même système par tous les bureaux, l'orateur se demande si l'on a tenu dûment compte des capacités en personnel des petits bureaux, ainsi que du volume de travail dans les régions et, partant, si le calendrier proposé est réaliste. Par ailleurs, sachant qu'un nouveau cadre stratégique est en cours d'élaboration, l'orateur se demande si la fonctionnalité gestion stratégique offre la souplesse requise pour s'adapter au changement. Il souligne pour conclure qu'il est important de former le personnel à l'utilisation d'IRIS.

73. *Le porte-parole des employeurs* souhaite savoir si le déploiement d'IRIS sur le terrain a été mené à bien dans les limites du budget alloué et, dans le cas contraire, à quoi peuvent être imputées les augmentations de coûts.
74. *Prenant la parole au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Zimbabwe relève avec satisfaction que la mise en œuvre combinée du modèle pour les ressources humaines et les états de paie dans le bureau régional pour l'Afrique sert de projet pilote pour les opérations de déploiement dans les bureaux extérieurs qui auront lieu au cours de l'exercice biennal suivant.
75. *Une représentante du gouvernement du Mexique* se félicite des efforts déployés par le Bureau pour étendre l'utilisation d'IRIS à tous les bureaux régionaux ainsi que de la décision de mettre en œuvre les fonctionnalités ressources humaines et états de paie d'IRIS. Pour assurer le succès de la réforme, il importe que les fonctionnalités d'IRIS soient installées dans tous les bureaux extérieurs et que le personnel des bureaux régionaux soit formé à l'utilisation du nouveau système. L'intervenante espère que le Directeur général tiendra le Conseil d'administration informé des progrès accomplis au regard du calendrier actuel, qui prévoit un déploiement complet d'IRIS dans le courant de la période biennale 2014-15.
76. *Le représentant du Directeur général* (directeur des systèmes d'information) fait savoir que le retard pris en Afrique tient à différents facteurs et rappelle qu'il a fallu modifier le calendrier général de déploiement d'IRIS en 2010-11, en raison des catastrophes naturelles survenues dans la région Asie-Pacifique. Le déploiement d'IRIS a ainsi dû être retardé en Asie, et par contrecoup en Afrique. A cela s'ajoute le manque de connectivité sur le continent, un problème que l'orateur désigne comme le principal frein au déploiement d'IRIS. L'amélioration de la connectivité en octobre 2012 a permis au Bureau de déployer partiellement le système dans le bureau régional en 2013. Par ailleurs, une fonctionnalité supplémentaire – à savoir la fonctionnalité états de paie – a été installée dans le bureau de l'Afrique dès la première étape du déploiement, ce qui n'a pas été le cas dans les autres régions, car le Bureau entendait mettre à l'essai le modèle de déploiement qu'il utilisera en 2014-15 pour installer IRIS dans l'ensemble de ses bureaux extérieurs.
77. Le modèle de déploiement en question a été mis au point en tenant compte des spécificités des petits bureaux extérieurs, dont le personnel utilise déjà des fonctions de gestion des ressources humaines et est donc en mesure d'effectuer ces tâches dans IRIS. Les fonctions plus complexes, telles que le traitement des états de paie, seront centralisées au siège, libérant ainsi le personnel des bureaux extérieurs pour d'autres tâches.
78. Quant aux éventuelles augmentations de coûts, le déploiement d'IRIS dans les bureaux régionaux a bien été réalisé dans la limite des ressources allouées au projet.
79. En conclusion, l'orateur précise que le module gestion stratégique d'IRIS a été développé en interne et offre suffisamment de flexibilité pour s'adapter au nouveau cadre stratégique.

## **Résultat**

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

(Document GB.319/PFA/5/2.)

## Sixième question à l'ordre du jour

### Autres questions financières

#### Nomination d'un nouveau membre au sein du Comité consultatif de contrôle indépendant (GB.319/PFA/6/1)

81. La question a été renvoyée au bureau du Conseil d'administration, qui l'examinera.

### Segment relatif aux audits et au contrôle

## Septième question à l'ordre du jour

#### Rapport d'évaluation annuel 2012-13 (GB.319/PFA/7)

82. *Le porte-parole des travailleurs* accueille avec satisfaction la reconstitution du Comité consultatif d'évaluation et la nomination d'un nouveau président. Concernant les suites données aux évaluations de haut niveau, il s'enquiert de la façon dont les priorités recensées par les mandants indiens à la 316<sup>e</sup> session du Conseil d'administration ont été prises en compte dans le nouveau programme par pays de promotion du travail décent (PPTD). L'intervenant souligne en particulier le degré de priorité accordé par les mandants indiens à la ratification des conventions n<sup>os</sup> 138 et 182 ainsi qu'à l'appui technique en vue de la ratification aussi rapide que possible des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98. Il salue la suggestion d'associer les mandants de l'OIT à l'ensemble du processus d'évaluation et s'enquiert des raisons pour lesquelles les budgets alloués à la réalisation des évaluations devraient être considérablement accrus, comme cela est suggéré dans le rapport. Se référant au tableau 1, il adhère aux thèmes proposés aux fins d'une évaluation de haut niveau en 2015, ainsi qu'au report jusqu'en 2016 de l'évaluation de la structure extérieure. Peut-être est-il toutefois prématuré de se prononcer sur la stratégie d'évaluation à appliquer en 2016 s'agissant de l'un des domaines de première importance, le cadre stratégique actuel prenant fin en 2015. L'orateur juge que, comme admis au paragraphe 21, les rapports d'évaluation ne contiennent que peu d'informations sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et il espère que cette situation va s'améliorer. Il souhaiterait un complément d'informations sur les chiffres relatifs aux mesures de suivi concernant les mandants (paragr. 25) et s'enquiert des raisons pour lesquelles un nombre aussi faible de recommandations s'adressent à des travailleurs par rapport à celles s'adressant aux autres mandants.

83. L'intervenant se félicite des efforts déployés par EVAL dans le domaine de la formation et du renforcement des capacités en matière d'évaluation du personnel et demande si le nouveau module d'apprentissage en ligne a déjà été employé et, dans l'affirmative, par combien de fonctionnaires.

84. Pour ce qui est de l'évaluabilité des résultats de programmes par pays (paragr. 40), le facteur essentiel à prendre en compte dans l'élaboration du nouveau cadre stratégique est la recommandation relative à la nécessité d'améliorer l'évaluabilité des programmes de ce genre. L'orateur appelle l'attention sur la recommandation n<sup>o</sup> 10 (paragr. 60) concernant le recours aux ressources du CSBO et constate les retards de l'approbation et de la mise à disposition de fonds. Il conviendrait, à des fins d'amélioration de la planification,

d'anticiper l'affectation de différents fonds à la réalisation de résultats donnés. Nonobstant les observations qui précèdent, le groupe des travailleurs souscrit aux recommandations formulées dans le rapport et approuve le projet de décision (paragr. 61).

- 85.** *Le porte-parole des employeurs* fait observer qu'il est rassurant que la culture de l'évaluation, telle que l'illustre l'utilisation des résultats des évaluations effectuées à des fins de gouvernance et de gestion, se soit améliorée. Il s'enquiert des mesures que le Bureau entend prendre pour faire en sorte que le suivi et la mesure d'impact soient plus rigoureux. Il se demande ce que suppose la recommandation d'accorder moins d'importance à l'attribution et de privilégier plutôt la contribution (paragr. 42) pour ce qui sera de rendre compte des résultats. Il cherche à savoir de quelle façon les résultats des évaluations sont pris en compte dans le programme et budget pour 2014-15 et de quelle façon ils seront mis à profit pour orienter l'élaboration du nouveau cadre stratégique. Se référant au paragraphe 40, l'intervenant se déclare préoccupé par l'écart constant entre ce qui peut être évalué et ce qui devrait l'être s'agissant des résultats de programmes par pays. Il demande quelle suite le Bureau compte donner aux constatations tirées de ces résultats et comment il sera tenu compte des recommandations d'EVAL. La performance médiocre en matière de suivi et de compte rendu des résultats constitue une occasion ratée de tirer des enseignements aussi bien des réussites que des échecs. Le groupe des employeurs souscrit donc tout particulièrement à la recommandation n° 7 préconisant d'élaborer des cadres logiques pour la responsabilisation et le suivi de la performance par la collecte systématique de mesures concernant les bases de référence.
- 86.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement de l'Égypte salue la nomination d'un nouveau président du Comité consultatif d'évaluation ainsi que les efforts déployés pour réviser et consolider les méthodes de travail et le rôle dudit comité. Elle dit attendre avec intérêt l'achèvement des travaux sur les recommandations en suspens, en particulier sur celles ayant trait aux activités sectorielles et à la politique de l'emploi. L'oratrice partage l'opinion selon laquelle il faut renforcer la participation des mandants tripartites aux évaluations de haut niveau et allouer davantage de ressources à cette participation. Elle adhère résolument à la proposition d'évaluer en 2015-16 la stratégie de coopération technique et la structure extérieure. Le BIT devrait apporter un éclairage supplémentaire sur les activités de suivi en matière d'enquête et l'actualisation du réseau d'évaluation afin de rendre compte du processus de réforme du Bureau. Celui-ci doit fournir un appui accru pour permettre aux mandants des pays en développement de participer aux ateliers de formation. L'intervenante souscrit aux travaux entamés en vue de renforcer les PPTD. Les 17 cibles fixées au Sommet de Ouagadougou sont conformes aux 19 résultats globaux attendus du cadre stratégique, et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable reconnaît que les objectifs stratégiques sont interdépendants et se renforcent mutuellement. L'adhésion et la prise en main au niveau national devraient constituer le principe directeur de l'ensemble des activités opérationnelles.
- 87.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas adhère au rôle du Comité consultatif d'évaluation qui est celui de mécanisme consultatif collectif permettant d'assurer le bon suivi par le Bureau des résultats des évaluations. Toutes les évaluations de projets devraient être effectuées dans les délais. Pour ce qui est de l'adéquation du budget, EVAL devrait prendre soin de trouver un juste équilibre entre la méthode fouillée appliquée s'agissant des évaluations et le nombre d'évaluations réalisées. Il conviendrait que le Bureau explique comment effectuer des évaluations crédibles au niveau national compte tenu de la faible évaluabilité des résultats de programmes par pays. L'orateur demande de quelle façon le Département de l'évaluation et l'Unité d'évaluation de l'IPEC sont liés. Il fait savoir que le groupe des PIEM souscrit à la recommandation d'accorder moins d'importance à l'attribution des résultats et de privilégier plutôt l'évaluation de la contribution de l'OIT lorsqu'il s'agit d'analyser l'incidence des activités

de l'Organisation. Il souligne que les constatations tirées des évaluations relevant du CSBO appellent une attention particulière du Bureau à la lumière de priorités nouvelles se faisant jour. Le groupe des PIEM fait siennes les recommandations figurant dans le rapport et exhorte le Bureau à tenir compte de ses vues lorsqu'il fera rapport sur l'évaluation annuelle pour 2013-14. L'intervenant indique enfin que le groupe des PIEM salue la proposition d'évaluer en 2015 la stratégie de l'OIT en matière de coopération technique.

- 88.** *S'exprimant au nom des pays nordiques*, une représentante du gouvernement du Danemark suggère que, lorsqu'il élabore des plans d'action, le Bureau s'attache à réduire le nombre de nouvelles réunions d'experts à Genève, tout en étant plus attentif à la façon dont il mettra en œuvre ses programmes sur le terrain.
- 89.** *Une représentante du gouvernement de l'Inde* accueille avec satisfaction l'accent mis dans le rapport sur l'amélioration des évaluations au moyen d'un suivi efficace et de données probantes, relevant que la mise en œuvre des recommandations issues des évaluations de haut niveau est indispensable en ce qu'il s'agit de renforcer les plans stratégiques de l'OIT. Saluant l'intégration de nouveaux domaines de première importance dans les thèmes proposés aux fins d'une évaluation de haut niveau, l'oratrice appelle l'attention sur le fait qu'il serait prématuré d'évaluer les progrès accomplis dans certains de ces domaines tels que la formalisation de l'économie informelle ou l'établissement et l'extension des socles de protection sociale. Le gouvernement de l'Inde recommande au Bureau d'élargir la portée des programmes de formation pour l'étendre aux partenaires sociaux et de faire participer activement les réseaux de connaissance nationaux à la réalisation des évaluations. Soulignant la nécessité de préalablement jauger l'évaluabilité des résultats relatifs à des indicateurs pertinents de sorte que l'évaluation de l'incidence constitue une conséquence naturelle du programme, l'intervenante fait part de l'adhésion du gouvernement de l'Inde au projet de décision.
- 90.** *Le représentant du Directeur général* (directeur, Unité d'évaluation), notant les progrès substantiels qui ont été accomplis pour l'ensemble des 11 étapes relatives aux trois résultats en matière de stratégie d'évaluation, prend acte de certains des défis qu'il reste à relever en ce qui concerne le résultat se rapportant à l'utilisation des évaluations. Il se déclare persuadé que l'élaboration du nouveau cadre stratégique fournira une bonne occasion de refléter les enseignements tirés des rapports d'évaluation. Quant au rôle du Comité consultatif d'évaluation dans le processus d'évaluation, il a été décidé que chaque évaluation de haut niveau devrait donner lieu à un examen approfondi. En conséquence, aucun compte rendu détaillé n'est encore disponible à propos du suivi des recommandations de certaines évaluations de haut niveau, notamment dans le cas de l'Inde.
- 91.** S'agissant de l'évocation, dans le rapport, d'un accroissement du budget, le représentant du Directeur général rappelle que cette observation émane d'une évaluation indépendante des évaluations de haut niveau et que, pour sa part, EVAL estime que les contraintes budgétaires n'ont pas eu d'incidence sur la qualité des évaluations. A propos de la participation des mandants à la suite donnée par les responsables de programmes aux recommandations des évaluations, l'orateur indique que, si une recommandation suggère une action concernant ou visant les mandants, EVAL demandera aux responsables opérationnels de préciser la façon dont ils en ont tenu compte pour les données qu'il lui faut communiquer. Le rôle des mandants dans le suivi des évaluations dépend de la conception du projet et non pas du processus d'évaluation.
- 92.** L'orateur indique en outre que l'étude de l'évaluabilité des résultats de programmes par pays a été menée en collaboration avec PROGRAM et souligne les éléments positifs de cette étude ainsi que les progrès qui ont été réalisés dans ce domaine, bien qu'il soit encore possible d'apporter d'autres améliorations. A propos des préoccupations concernant

l'utilisation du processus de suivi et d'évaluation, il fait part de la constatation de diverses évaluations selon laquelle les projets sont souvent trop ambitieux et qu'il faut donc inciter les responsables de projet à faire preuve de davantage de réalisme pendant la phase de conception et à consacrer plus de temps au processus de suivi et d'évaluation. Cela étant, il attire l'attention sur la mise en place d'une nouvelle procédure imposant, pour chaque projet de plus de 5 millions de dollars E.-U., l'exécution d'une évaluation de l'évaluabilité dont on espère qu'elle devrait permettre d'obtenir de meilleurs résultats. L'orateur note également que, malgré les difficultés qui demeurent, le processus de suivi et d'évaluation du BIT se compare avantageusement avec celui mis en œuvre dans d'autres organisations.

93. A propos de la question plus théorique de la relation entre attribution et contribution, le représentant du Directeur général souligne qu'il importe, au sein de l'OIT, de maintenir une distinction entre ces deux notions. La plupart des activités du BIT correspondent à une action engagée conjointement avec les mandants, et le BIT serait donc malvenu de s'en attribuer les résultats. Il importe par conséquent que le BIT s'emploie à déterminer comment il contribue aux résultats obtenus par ses mandants, ce qui devrait d'ailleurs faciliter le processus de mesure d'impact.
94. Enfin, s'agissant de la relation entre EVAL et l'IPEC, l'orateur explique qu'au fil du temps l'IPEC s'est doté de sa propre capacité d'évaluation et que les différences des calendriers des deux organes en matière d'évaluation sont à l'origine des divergences entre les chiffres sur le suivi des recommandations, lesquelles n'ont d'ailleurs pas d'incidence sur la qualité. Mais il se dit convaincu que les chiffres pour l'année suivante concorderont.

### **Décision**

95. *Le Conseil d'administration a pris note du document GB.319/PFA/7 et approuvé les recommandations devant figurer dans le plan d'action glissant pour la mise en œuvre des recommandations dont il sera rendu compte dans le rapport d'évaluation annuel 2013-14. Il confirme aussi les priorités recensées dans le rapport concernant le programme de travail pour 2015-16.*

(Document GB.319/PFA/7, paragraphe 61.)

## **Huitième question à l'ordre du jour**

### **Discussions sur les évaluations de haut niveau**

#### **Stratégies et programmes par pays de promotion du travail décent (GB.319/PFA/8)**

96. *Le porte-parole des employeurs déclare, à propos de l'évaluation de la stratégie en matière de sécurité et de santé au travail (SST), qu'il faudrait se pencher sur la question de l'absence d'analyse de la situation et des résultats attendus dans les propositions de projets de coopération technique et de l'inadéquation des produits du Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail (CIS) de l'OIT pour ce qui est des pays à revenu intermédiaire ou faible. Le groupe des employeurs appuie la recommandation selon laquelle le Bureau doit faire en sorte que les mandants tripartites contribuent activement à accroître la viabilité de ses résultats en matière de SST et salue les efforts déployés en vue d'offrir des activités de formation aux petites et moyennes entreprises (PME). S'agissant du nombre limité de ratifications des instruments dans le domaine de la SST, l'orateur*

déclare qu'une analyse approfondie de l'état des ratifications doit être réalisée afin que des conclusions valables puissent être tirées. L'importance de la ratification ne doit pas être exagérée, c'est la bonne application et l'amélioration des pratiques qui comptent. Il conviendrait de s'attacher davantage à fournir un appui aux employeurs.

- 97.** Eu égard à l'évaluation de la stratégie visant à promouvoir les entreprises durables et le travail décent, l'intervenant déclare que le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) joue certes un rôle clé dans de nombreux projets, mais que ses spécialistes de terrain n'ont pas été suffisamment associés à la préparation des entretiens en vue de l'évaluation. Il en résulte que le rapport manque d'informations clés sur les activités visant à mettre en place un contexte propice. Reconnaissant que les efforts déployés pour atteindre les objectifs exprimés par les différents indicateurs ont été inégaux, l'orateur souligne que la promotion d'un contexte propice devrait constituer une priorité dans la mesure où les efforts actuels sont encore relativement modestes si on les compare aux ressources consacrées à d'autres domaines liés au Résultat 3. Le contexte propice devrait figurer au premier plan. L'évaluation ne tient pas compte du fait que le BIT dispose d'éléments tels que l'outil pour l'évaluation de l'environnement propice aux entreprises durables (Enabling Environment for Sustainable Enterprise – EESE), conçu précisément pour examiner ce contexte propice et auquel le Bureau doit accorder davantage d'attention. Le BIT doit se montrer prudent dans ses travaux visant à promouvoir les associations d'entreprises afin de ne pas saper les structures existantes de représentation des entreprises. Se référant aux recommandations, l'intervenant dit que l'outil EESE fournit des évaluations types par pays permettant aux mandants de formuler des recommandations quant aux domaines prioritaires qui ont une incidence sur le contexte propice à la croissance des entreprises et à la création d'emplois décents; les décisions quant aux pays à cibler reviennent aux mandants, non aux organisations internationales; il n'y a aucune raison de suggérer que les fondations à but non lucratif sont mieux placées que les entreprises pour contribuer à la mise en œuvre de stratégies pour le développement des petites entreprises au niveau du pays; les indicateurs relatifs à la productivité et à la performance économique devraient figurer parmi ceux utilisés pour suivre les progrès réalisés dans les entreprises nouvellement créées ou renforcées. L'orateur se demande pourquoi la recommandation 5 ne reflète pas la conclusion selon laquelle l'effet de la productivité et de la rentabilité sur la situation d'emploi des travailleurs n'est pas suffisamment compris. Le groupe des employeurs n'appuie pas la recommandation 9, jugeant qu'il y a lieu de promouvoir toutes les entreprises légitimes – et pas seulement les coopératives.
- 98.** En ce qui concerne l'évaluation de la stratégie visant à promouvoir le travail décent dans les Etats arabes, le groupe des employeurs se félicite de la constatation selon laquelle l'impact de la stratégie a été particulièrement important dans les domaines de l'emploi et de la protection sociale. Que l'essentiel du financement total de la coopération technique dans la région ait été affecté à l'objectif stratégique n° 1 (emploi) ne signifie pas que les autres piliers de l'Agenda du travail décent ne bénéficient pas de l'attention nécessaire; le Bureau a simplement dû définir des priorités. Quant à la coordination avec les organismes donateurs, le groupe des employeurs convient que convertir la compétition en collaboration est la bonne méthode et il appuie donc la recommandation 4. Le groupe soutient également la recommandation 6. Enfin, pour ce qui est des projets de coopération technique mentionnés dans l'évaluation, l'orateur dit que le Bureau devrait combler les lacunes des mandants en matière de capacités de façon à pérenniser les résultats.
- 99.** *Le porte-parole des travailleurs* déclare, au sujet de l'évaluation de la stratégie en matière de sécurité et de santé au travail, que le groupe des travailleurs estime en effet que le Programme sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (SafeWork) manque souvent d'une orientation stratégique et d'une stratégie opérationnelle pour exploiter de façon optimale l'avantage comparatif que possède l'OIT dans le domaine de la SST.

Presque six mois se sont écoulés depuis la catastrophe du Rana Plaza et il convient de s'employer tout en priorité à promouvoir les normes de SST. Relevant que le BIT a axé ses travaux consultatifs sur la nécessité d'appliquer les normes, l'orateur déclare que cet aspect est certes important, mais qu'il faut aussi s'attacher à promouvoir plus activement la ratification des conventions sur la SST, en particulier la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, ainsi que les conventions relatives à des secteurs dangereux comme l'agriculture, le bâtiment, l'industrie chimique et l'industrie minière. Le groupe des travailleurs est surpris de constater qu'il n'a pas été fait mention du Département des activités sectorielles (SECTOR). S'agissant du programme pour de meilleures conditions de travail et du projet «Amélioration des conditions de travail dans les usines cambodgiennes», le groupe demande au Bureau d'examiner les questions relatives aux droits des travailleurs qui sont restées en suspens et de veiller à ce que la promotion du droit d'organisation et de négociation collective figure dans toutes les interventions. Le groupe des travailleurs appuie sans réserve les recommandations 1 et 3 et se félicite de la recommandation 4. Quant aux autres recommandations, l'intervenant préconise une participation plus active des travailleurs au programme de SST; il se demande ce qu'il faut comprendre par «les atteintes les moins évidentes» et souligne la nécessité d'aller au-delà du CIS et de mieux faire connaître la SST. Enfin, il demande des éclaircissements au Bureau concernant les suites qu'il entend donner aux recommandations 1 et 8.

**100.** L'évaluation de la stratégie de l'OIT visant à promouvoir les entreprises durables et le travail décent confirme que le Bureau n'a pas réussi à donner effet aux conclusions concernant la promotion des entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 96<sup>e</sup> session (2007), que les efforts et les ressources ont été inégaux et que l'accent a été mis surtout sur l'entrepreneuriat. L'orateur demande qu'une approche plus stratégique et mieux intégrée soit mise en œuvre en matière de travail décent. Compte tenu de la nécessité de veiller à ce que tous les produits conçus pour le développement de l'entreprise soient conformes aux piliers de l'Agenda du travail décent, le groupe des travailleurs approuve la recommandation 8 et appuie fortement les recommandations 4, 5, 9 et 10. Il est déçu en revanche par l'absence d'informations sur les tentatives faites par le Bureau pour pallier les insuffisances des programmes. S'agissant de la recommandation 7, le groupe des travailleurs n'est pas sûr que les institutions financières internationales et les banques de développement soient les mieux à même de promouvoir l'Agenda du travail décent dans leurs travaux sur les entreprises et souhaiterait obtenir des précisions à cet égard. Le groupe prie instamment le Bureau de reconnaître le rôle des accords-cadres, ainsi que la nécessité de donner des orientations aux entreprises afin de promouvoir les pratiques responsables tout au long de la chaîne d'approvisionnement. La priorité devrait être accordée aux travaux visant à promouvoir les coopératives et les entreprises sociales. Il est à espérer que les efforts déployés dans les domaines de première importance que sont la productivité et les conditions de travail dans les PME permettront au Bureau d'adopter une approche plus équilibrée des travaux relatifs à l'amélioration des conditions de travail et des relations professionnelles.

**101.** Les critères ayant servi de base au choix des trois pays examinés dans le cadre de l'évaluation indépendante de la stratégie visant à promouvoir le travail décent dans les Etats arabes ne sont pas connus. Omettre des pays déjà dotés de programmes de promotion du travail décent et qui restent confrontés à des tensions sociales et des violations des droits empêchera de tirer des conclusions substantielles quant à l'impact de la stratégie. La situation de la population syrienne demeure extrêmement préoccupante. L'OIT devrait coopérer avec les pays hôtes en vue de favoriser la création d'emplois adéquats pour atténuer les problèmes auxquels se heurtent les personnes déplacées du fait du conflit. Rappelant le paragraphe 20 a) du cadre d'action pour le respect, la promotion et la réalisation effectifs et universels des principes et droits fondamentaux au travail pour la période 2012-2016, l'intervenant déclare que des mesures doivent être prises de toute



urgence pour remédier à la situation décrite au paragraphe 100 du rapport. Le groupe des travailleurs demande au Bureau d'allouer des ressources au renforcement des capacités des authentiques organisations de travailleurs. L'efficacité des initiatives de l'OIT en Jordanie reste sujette à caution, dans la mesure où aucune solution adéquate n'a été apportée aux principaux problèmes auxquels se heurtent les travailleurs migrants. Le Bureau devrait également promouvoir davantage la ratification de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et l'application de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, dans le pays. Tant qu'il ne sera pas mis un terme à l'occupation du territoire palestinien occupé, le travail décent ne pourra pas devenir une réalité. Relevant qu'au Liban, faute de stratégie en matière de travail décent, le BIT réalise des interventions ponctuelles qui ne peuvent être durables, l'orateur demande que le Bureau s'efforce d'y remédier en privilégiant l'approche axée sur les droits, y compris la ratification de la convention n° 87 et l'application de la convention n° 98. S'agissant de la recommandation 2, qui figure au paragraphe 114 du rapport, le groupe des travailleurs invite le Bureau à consulter le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) au sujet de la collaboration avec des organisations de travailleurs récemment créées. Il demande aussi au Bureau de se pencher sur la discrimination sexiste et les violations de droits subies par les femmes dans la région. Le groupe approuve le projet de décision figurant au paragraphe 131 du rapport.

- 102.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement de l'Égypte déclare que le groupe a pris note des informations communiquées concernant le budget relatif à la stratégie de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail. Il est important pour le programme d'utiliser efficacement les ressources disponibles et de recenser de nouvelles sources de financement. Le groupe de l'Afrique note avec préoccupation la conclusion de l'évaluation relative à l'insuffisance des ressources et des produits du CIS s'agissant des pays à revenu intermédiaire ou faible. Il conviendrait, pour y remédier, de mieux ajuster les ressources dédiées aux connaissances aux besoins de ces pays. Dans la mesure où la pertinence de la stratégie est le seul élément obtenant une note satisfaisante, le groupe de l'Afrique encourage le Bureau à prendre des mesures immédiates en vue d'améliorer la performance du programme. A propos de l'évaluation indépendante de la stratégie de l'OIT visant à promouvoir les entreprises durables et le travail décent, l'intervenante déclare que le groupe de l'Afrique salue les efforts déployés par l'Organisation, mais qu'il convient d'améliorer la stratégie afin de renforcer l'appui apporté aux mandants en cette période de faible croissance économique. Quant à l'évaluation indépendante de la stratégie de l'OIT visant à promouvoir le travail décent dans les États arabes, l'oratrice dit que l'expérience acquise par le BIT en matière de gestion des crises devrait être reflétée dans les programmes régionaux et que le Bureau devrait prévoir un financement qui permette au programme de faire face à la situation de crise provoquée par l'afflux de réfugiés syriens. Le groupe de l'Afrique approuve le projet de décision figurant au paragraphe 131 du rapport.
- 103.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* déclare que la taille trop restreinte de l'échantillon choisi par EVAL ne permet pas de tirer des conclusions globales concernant la stratégie de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail. L'évaluation de la stratégie montre que les progrès réalisés obtiennent des notes allant de satisfaisant à peu satisfaisant. De ce fait, il importe d'allouer suffisamment de ressources humaines et financières à la sécurité et à la santé au travail, en particulier vu la tâche accrue dans ce domaine. Le mandat global reconnu à l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail n'empêchera pas d'autres organisations d'assumer le rôle de chef de file si celle-ci n'accorde pas suffisamment d'attention à la question. Au sujet de l'évaluation indépendante de la stratégie de l'OIT visant à promouvoir les entreprises durables et le travail décent, l'orateur déclare que les entreprises durables peuvent jouer un rôle dans la promotion du développement durable, mais qu'elles ne sont pas une fin en soi. Le fait que les pays en sont à des stades de développement différents signifie que ce qui est durable

dans l'un ne l'est pas forcément dans un autre, ce qui exclut toute approche prescriptive. Les initiatives de l'OIT en faveur du développement d'entreprises durables devraient être adaptées aux besoins et aux réalités spécifiques des pays.

- 104.** *Un représentant du gouvernement du Kenya* déclare que son gouvernement s'associe à la déclaration faite par l'Egypte au nom du groupe de l'Afrique. L'utilisation du critère d'évaluation dont le document fait mention serait d'une grande aide dans la prise de décisions relatives aux politiques et aux stratégies, notamment pour celles concernant la responsabilisation. L'orateur indique que son gouvernement approuve donc le projet de décision.
- 105.** En réponse aux observations formulées au sujet de la stratégie de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail, *un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la gouvernance et du tripartisme) souligne que le plan de travail du Bureau sera remanié en fonction des préoccupations exprimées pendant le débat. Il sera tenu compte de la nécessité d'élaborer des outils adaptés au développement économique et technologique de différents pays et régions. Tous les mandants devront participer à l'effort commun visant à garantir la ratification et la mise en œuvre des conventions pertinentes. Grâce au processus de réforme, les unités et services du Bureau coopèrent plus étroitement sur la question de la sécurité au travail.
- 106.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département des entreprises), répondant aux observations formulées au sujet de la stratégie de l'OIT visant à promouvoir les entreprises durables et le travail décent, indique que l'insistance sur le développement de l'entrepreneuriat découle des exigences des bureaux de pays. Le portefeuille a été rééquilibré afin de cibler davantage le contexte propice et les meilleures pratiques sur le lieu de travail. L'analyse d'impact très approfondie de l'OIT concernant les programmes et les projets est presque menée en temps réel et porte aussi sur la viabilité des entreprises. Des évaluations portant sur l'environnement propice ont été réalisées assez tôt dans la période biennale et, depuis, dix autres évaluations ont été menées à bien. Les modules visant à améliorer la productivité et les pratiques sur le lieu de travail se fondent sur la coopération entre travailleurs et employeurs. Le programme SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables) comprend un module sur la sécurité et la santé au travail. L'Organisation est consciente de la nécessité de parvenir à assurer le développement et la pérennité des entreprises.
- 107.** *Une représentante du Directeur général* (directrice régionale et sous-directrice générale, Bureau régional pour les Etats arabes), répondant aux observations formulées au sujet de la stratégie de l'OIT visant à promouvoir le travail décent dans les Etats arabes, dit que la flexibilité est la pierre angulaire de la réponse de l'OIT à la situation instable qui prévaut dans cette région. Des efforts sont déployés pour tirer des enseignements de l'expérience de l'OIT en Afrique du Nord. Un cadre d'action sous-régional a été mis en place pour faire face aux répercussions de la crise syrienne sur les marchés du travail. Un programme sur le travail décent vient d'être lancé dans le territoire palestinien occupé. S'agissant des ressources, le mot d'ordre est la collaboration, et non la compétition.

## **Décision**

- 108.** *Le Conseil d'administration a prié le Directeur général de prendre en considération les conclusions, recommandations et enseignements issus des trois évaluations indépendantes de haut niveau présentées dans le document GB.319/PFA/8 et de veiller à ce qu'il y soit dûment donné suite.*

(Document GB.319/PFA/8, paragraphe 131.)

## Neuvième question à l'ordre du jour

### Questions relatives au Corps commun d'inspection (CCI)

#### Rapport du CCI (GB.319/PFA/9)

- 109.** *Le porte-parole des travailleurs* souscrit à la position du Bureau concernant les sept rapports du CCI ainsi qu'aux recommandations qui en découlent adressées à l'OIT. Eu égard au volume important des travaux liés au CCI, il serait judicieux d'étudier un mécanisme de suivi aligné sur les ressources humaines et financières du Bureau.
- 110.** *Le porte-parole des employeurs* relève que l'acceptation par l'OIT de la plupart des recommandations du CCI montre à quel point elles sont utiles. Il indique que le groupe des employeurs avait l'intention de demander pourquoi quatre rapports du CCI établis en 2012, contenant des recommandations adressées au Bureau, n'ont pas été inclus dans le document, mais a été informé par la suite que ces rapports seraient prochainement présentés. Le document ne fait pas non plus état du suivi des recommandations formulées dans les rapports du CCI en 2010 et 2011. Le Bureau devrait fournir un document de référence glissant pour montrer l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations sur les trois années précédentes. L'orateur souhaite savoir pourquoi les éventuelles incidences juridiques, financières et sur le plan des politiques du présent document devaient être soumises au Conseil d'administration pour orientation.
- 111.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Égypte souligne quatre points essentiels. Premièrement, le groupe de l'Afrique appuie les efforts déployés pour promouvoir le multilinguisme dans les activités de l'OIT et pour remédier aux déséquilibres dans l'utilisation des langues de travail. Deuxièmement, le groupe attache une attention particulière à la continuité des opérations. La formulation du nouveau cadre stratégique constituerait l'occasion de rendre la continuité des opérations plus viable. Troisièmement, l'établissement d'une unité d'enquête unique à l'échelle du système des Nations Unies nécessite une étude plus approfondie. Quatrièmement, le groupe est d'accord avec le Bureau qu'il faut être prudent en ce qui concerne les recommandations relatives à un alignement à l'échelle du système des Nations Unies des cycles de planification et de présentation des rapports.
- 112.** *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de l'Australie se félicite des activités déployées par le Bureau pour assurer le suivi des recommandations du CCI et souligne l'importance d'assurer une plus grande cohérence au niveau des Nations Unies afin d'éviter les doubles emplois et de garantir une utilisation optimale de ressources qui se font rares. Le Bureau devrait réaffirmer plus avant son engagement vis-à-vis de la gestion axée sur les résultats et harmoniser ses pratiques pour parvenir à une approche commune en ce qui concerne la mise en œuvre des activités de l'OIT à tous les niveaux par l'intermédiaire des mécanismes existants du CCI. En ce qui concerne le multilinguisme, le Bureau a adopté des mesures efficaces pour remédier aux déséquilibres existant dans l'utilisation des langues de travail du secrétariat. Il reste que la plupart des avis de vacance de postes au niveau de la direction et de l'encadrement demandent aux candidats de maîtriser des langues qui n'ont souvent rien à voir avec les postes concernés sur le terrain. Le Bureau devrait tenir compte des langues les plus utilisées dans les régions dans ses critères de sélection. Enfin, l'OIT fait partie des organisations qui ont mis en œuvre, partiellement ou totalement, de nombreuses recommandations du CCI. Ceci montre que la

structure tripartite de l'OIT ne constitue en aucun cas un obstacle à sa participation fructueuse à un système des Nations Unies plus cohérent.

- 113.** *S'exprimant au nom des PIEM*, un représentant du gouvernement des Pays-Bas mentionne le rôle de contrôle complémentaire du CCI et encourage le Bureau à étudier et mettre en œuvre ses recommandations chaque fois que cela est possible. Il formule des observations sur trois points. Premièrement, le Bureau devrait fournir un aperçu de la situation en ce qui concerne la politique de continuité des opérations du Bureau, une explication sur le rôle que le plan de continuité des opérations joue dans cette politique et des précisions sur la date à laquelle le plan sera opérationnel. Deuxièmement, pour ce qui a trait à la gouvernance des technologies de l'information et de la communication, le Bureau devrait pourvoir le poste de directeur des services d'information dès que possible. Troisièmement, en ce qui concerne la gestion du congé de maladie dans le système des Nations Unies, un échange de pratiques et de données d'expérience dans la lutte contre l'absentéisme pourrait aboutir à une coopération fructueuse entre les organisations du système des Nations Unies. Les données détaillées sur les congés de maladie n'ont pas à être partagées tous les deux ans avec le Conseil d'administration, mais le Directeur général devrait consacrer l'attention nécessaire à la question lorsqu'il présente son rapport sur la politique de l'OIT en matière de ressources humaines et signaler les problèmes en temps utile.
- 114.** *Le représentant du gouvernement des Pays-Bas*, s'exprimant au nom de son gouvernement, fait remarquer que le document à l'examen a été soumis pour orientation au Conseil d'administration et que cette pratique devrait être maintenue. Il se déclare également intéressé par l'idée de disposer d'un bref rapport glissant sur la mise en œuvre des recommandations du CCI.
- 115.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* exhorte le Bureau à mettre un terme aux déséquilibres dans l'utilisation des langues de travail au secrétariat. Soixante pour cent de la population active mondiale se trouve dans la région de l'Asie et du Pacifique et pourtant cette région fournit moins de 15 pour cent des ressources humaines du BIT. La première raison de cette situation est que la plupart des fonctionnaires de la catégorie des services organiques n'ont pas la maîtrise des langues nécessaires ou n'en n'ont pas besoin. Il faut faire une place aux langues parlées dans les différentes régions, en plus de l'anglais, dans les critères de sélection et de recrutement du BIT.
- 116.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégique) indique que, conformément à la pratique du Bureau, les quatre rapports établis par le CCI en 2012 seront soumis au Conseil d'administration dans un an, une fois le processus de réception des observations du CCS terminé. Concernant le suivi des recommandations, le système basé sur le Web adopté par le CCI en 2011 permet au Bureau de présenter régulièrement un rapport sur l'état d'avancement de l'application des recommandations du CCI.
- 117.** *Un autre représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) indique que la politique de continuité des opérations du Bureau définit les objectifs de la gestion de la continuité des opérations, sa structure de gouvernance et les responsabilités pour la préparation du plan concerné. Ce dernier fournit des informations détaillées sous forme de livrets pour la gestion des crises à l'OIT dans différents domaines: processus critiques, protocoles et sites de crise après sinistre. La préparation à la continuité des opérations est une question suivie de près par le Comité consultatif de contrôle indépendant. L'orateur fait également savoir qu'un directeur des services d'information a été nommé en juillet 2013.

## Résultat

### **118. *Le Conseil d'administration a pris note du rapport et fourni des orientations au Bureau.***

(Document GB.319/PFA/9.)

## Segment du personnel

### Dixième question à l'ordre du jour

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

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

### Onzième question à l'ordre du jour

#### **Autres questions de personnel**

#### **Amendements au Statut du personnel: Age de départ à la retraite au BIT (GB.319/PFA/11)**

120. *Le porte-parole des employeurs* fait remarquer que la décision du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) de porter à 65 ans l'âge normal de départ à la retraite pour les nouveaux adhérents à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 est conforme aux évolutions récentes intervenues dans de nombreux Etats Membres de l'OIT visant à garantir la viabilité financière des systèmes de pension.

121. Le groupe des employeurs reconnaît que ce changement aura un impact sur les effectifs et que les implications devront donc être intégrées dans la stratégie globale en matière de ressources humaines demandée par le Conseil d'administration à sa 316<sup>e</sup> session en novembre 2012. Rappelant les remarques liminaires du Directeur général concernant le sens de l'urgence et de la responsabilité qui s'attache à la mise en œuvre de la réforme de l'OIT, l'orateur demande confirmation que les travaux sur la stratégie progressent de manière satisfaisante et que les propositions complètes concernant les politiques et les pratiques dans tous les domaines de la réforme des ressources humaines du Directeur général, y compris les propositions tendant à modifier les procédures de recrutement et de sélection, seront présentées pour examen en mars 2014. Sur cette base, l'orateur confirme que son groupe appuie le projet de décision.

122. *Le porte-parole des travailleurs* confirme que son groupe aussi souscrit au projet de décision. Le groupe des travailleurs se félicite du dialogue en cours entre l'administration et le Syndicat du personnel au sein de l'OIT sur l'incidence pour le personnel du changement de l'âge de départ à la retraite et, se faisant l'écho des points de vue exprimés par le porte-parole des employeurs, il attend avec intérêt la discussion approfondie sur les incidences plus larges de la politique des ressources humaines qui seront exposées en mars

2014, et espère que le climat de dialogue entre l'administration et le Syndicat du personnel se poursuivra.

- 123.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la République-Unie de Tanzanie prend note du fait que les amendements proposés au Statut du personnel sont la conséquence de décisions prises par la CCPPNU et soutient donc le projet de décision. Pour ce qui est des discussions en cours au sein du Comité de négociation paritaire au sujet du nouvel âge de départ à la retraite du personnel en activité, tout en encourageant la poursuite des discussions dans un esprit de dialogue social, l'orateur se déclare préoccupé par l'impact de cette mesure sur le maintien des effectifs, les possibilités de carrière des fonctionnaires en activité ou les nouveaux talents, les coûts et les budgets liés aux effectifs. Il suggère donc que les contrats des fonctionnaires du BIT ne soient pas prolongés au-delà de leur âge statutaire de départ à la retraite et demande que le Conseil d'administration soit informé des cas de prolongations au-delà de l'âge normal de départ à la retraite chaque année.
- 124.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département du développement des ressources humaines) confirme que les travaux sur toute la série de problèmes auxquels le Bureau doit faire face dans le domaine des ressources humaines sont en cours et qu'ils avancent rapidement. Le Bureau a l'intention de poursuivre les consultations et les négociations en cours avec le Syndicat du personnel afin de donner des informations complètes sur l'ensemble des politiques et pratiques en matière de ressources humaines qui seront présentées à la 320<sup>e</sup> session du Conseil d'administration en mars 2014.

### **Décision**

- 125.** *Le Conseil d'administration a modifié l'article 11.3, comme indiqué au paragraphe 9 du document GB.319/PFA/11, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies des amendements aux dispositions correspondantes des statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies correspondants.*

(Document GB.319/PFA/11, paragraphe 10.)

## Annexe I

### Actualisation des contributions des Etats Membres reçues entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 21 octobre 2013

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2013, des contributions pour l'année 2013 et des années antérieures ont été reçues de 18 Etats Membres, à hauteur de 34 194 225 francs suisses, comme suit:

Etats Membres	Contributions reçues pour 2013	Contributions reçues au titre d'arriérés	Total des contributions reçues en francs suisses
Algérie	449 851	–	449 851
Allemagne	14 084 517	–	14 084 517
Bahamas	3 962	–	3 962
Bangladesh	90	–	90
Bolivie, Etat plurinational de	24 582	–	24 582
Burundi	–	2 938	2 938
Colombie	334 687	–	334 687
République de Corée	7 694 464	2 146 131	9 840 595
Emirats arabes unis	1 414 952	113	1 415 065
Iran, République islamique d'	–	1 100 000	1 100 000
Iraq	9 358	–	9 358
Israël	1 133 021	132 701	1 265 722
Moldova, République de	2 959	–	2 959
Monténégro	14 358	–	14 358
Papouasie-Nouvelle-Guinée *	7 238	15 014	22 252
Fédération de Russie	5 610 145	–	5 610 145
Tadjikistan	–	7 500	7 500
Tanzanie, République-Unie de	–	5 644	5 644
<b>Total</b>	<b>30 784 184</b>	<b>3 410 041</b>	<b>34 194 225</b>

\* La Papouasie-Nouvelle-Guinée a recouvert son droit de vote.

En comptant les contributions reçues entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 21 octobre 2013, le total des contributions reçues en 2013 s'élève à 283 326 355 francs suisses. Sur ce montant, 247 979 020 francs suisses représentent des contributions pour 2013 et 35 347 335 francs suisses des arriérés de contributions.

Le solde débiteur au 21 octobre 2013 s'élève donc au total à 157 364 123 francs suisses.

## Annexe II

### **Déclaration du Président du Comité du Syndicat du personnel à la section du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration (319<sup>e</sup> session – octobre 2013)**

Madame la Présidente,

Monsieur le Directeur général,

Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration,

Chers collègues ici présents ou qui nous suivez via l'Intranet depuis vos lieux d'affectation dans le monde,

Madame la Présidente,

Rares sont les fonctionnaires du BIT qui ont le privilège de s'adresser au Conseil d'administration, plus rares encore sont ceux qui ont l'occasion de lui faire part des opinions, des préoccupations et des vœux des membres du personnel. Pour ma part, c'est aujourd'hui la douzième fois que j'ai l'honneur de m'exprimer au nom du Comité du Syndicat du personnel de l'OIT, et jamais je n'ai pris cette responsabilité à la légère.

Il me faut bien l'avouer, lorsque j'ai entrepris de préparer cette dernière intervention devant le Conseil d'administration en qualité de président du Comité du Syndicat, je me suis heurté à un cas de conscience.

Il y a en effet tant de choses que j'aurais aimé dire lors de mes onze autres interventions que je risquerais fort de vous lasser si je les exprimais aujourd'hui.

Or il n'est pas question que vous dormiez, vu l'ampleur de la tâche qui vous attend.

J'ai donc décidé, compte tenu du peu de temps qui m'est imparti – et de l'attention que je peux exiger de vous, limitée au regard de votre emploi du temps chargé –, que je ferais mieux d'axer mon ultime intervention sur un seul et unique élément; une seule et unique question, selon nous essentielle pour donner à l'OIT et au système des Nations Unies les moyens d'aller de l'avant en cette période de crise, je veux parler de l'existence de solides relations professionnelles, fruit d'un dialogue social mené de bonne foi.

Celui qui vous suggère cela n'est pas quelqu'un dont l'activité quotidienne serait consacrée à la négociation collective, mais quelqu'un qui, à l'âge de 27 ans, a présenté sa candidature au BIT parce qu'il se reconnaissait pleinement dans les valeurs de notre Organisation.

Je ne suis pas le seul à croire au dialogue. Nous avons la chance que notre Directeur général et son administration y croient aussi. Et je sais que le Conseil d'administration, à l'instar de nos parties prenantes depuis près d'un siècle, adhère également à ce principe selon lequel le changement est mieux planifié et vécu lorsqu'il est fondé sur le dialogue.

Ironie du sort, après des années marquées par ce que le Conseil d'administration a qualifié de «culture du conflit», c'est maintenant aux Nations Unies et à leur régime commun de faire face à une culture du conflit d'une toute autre nature.

Je tiens à souligner avant tout que, ici au BIT, le Syndicat et l'administration continuent de bâtir de bonnes relations de travail – en grande partie grâce à la détermination et aux efforts considérables de l'un et de l'autre – et que, comme on pouvait l'espérer, les choses commencent à reprendre leur cours normal.

Cela ne veut pas pour autant dire que «tout est pour le mieux dans le meilleur des mondes possibles». Je ne voudrais en aucun cas me laisser aller à un optimisme immodéré – que les membres de notre syndicat ne sauraient d'ailleurs partager.



Nous nous sommes engagés à faire preuve de bonne volonté et à entretenir un dialogue suivi avec le Directeur général et son administration. Dans le cadre de ce dialogue, nous avons relayé les inquiétudes du personnel devant le rythme soutenu de la réforme et le fait que la restructuration ne s'accompagnait pas toujours des consultations annoncées. Nous nous félicitons de la réponse rapide que nous avons reçue à cet égard et de l'attention qui a été consacrée à ces préoccupations.

Nous avons participé activement à l'examen des activités sur le terrain, de la structure extérieure et de la coopération technique, qui intéresse tout particulièrement nos membres, ainsi que le personnel dans son ensemble. De manière générale, nous saluons la volonté d'associer le syndicat à cet examen, qui s'est manifestée tant ici, au siège, que dans chacune des régions. Nous ne doutons pas que les observations formulées par le personnel sur le terrain reflètent les problématiques que le syndicat a soulevées lors de nombreuses réunions de ses comités régionaux et dont il est également question dans les résolutions relatives à l'unité d'action de l'OIT adoptées par la plupart des bureaux extérieurs de l'Organisation. Le syndicat va continuer d'assurer un suivi attentif en la matière, de manière à ce que des réponses concrètes soient apportées aux problèmes signalés dans le cadre des consultations.

En prenant un peu de recul, si l'on compare la situation actuelle avec celle qui prévalait il y a deux ou trois ans seulement, on constate que le dialogue social a considérablement progressé au BIT en l'espace de peu de temps et qu'il produit de bons résultats lorsqu'il est mené de bonne foi.

Néanmoins, si au BIT nous avons trouvé un terrain d'entente et allons de l'avant, ce n'est malheureusement pas le cas au sein du Secrétariat de l'ONU et des autres organisations appliquant le régime commun.

La plupart d'entre vous savent sans doute que le Secrétaire général de l'ONU a pris la décision de retirer leurs droits de négociation collective à ses propres syndicats, et ce moins d'un an après l'adoption d'une politique constructive en matière de relations professionnelles. Cette décision est non seulement contraire aux principes de la bonne foi et du droit effectif de négociation collective – y compris au sein de la fonction publique –, mais elle a été prise – nous le comprenons aujourd'hui – sur la base d'informations erronées communiquées aux Etats membres. Les modifications apportées de manière unilatérale aux règles relatives aux licenciements collectifs en vigueur à la FAO se sont traduites par un regain de tensions et par des appels à la grève de la part de certains fonctionnaires.

Il en va de même au sein des organisations appliquant le régime commun. Permettez-moi d'ailleurs de dire quelques mots au sujet d'une question qui, si elle n'est pas inscrite à votre ordre du jour, sera examinée par l'Assemblée générale des Nations Unies dans la semaine à venir. Au cours des derniers mois, nous avons pu voir la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) contourner ou affaiblir à maintes reprises ses propres méthodes – sur fond de pressions croissantes – au mépris des principes Noblemaire et Flemming. Contester le bien-fondé de telles décisions ne signifie pas remettre en cause la compétence des Etats membres s'agissant de définir ou de modifier les conditions d'emploi appliquées dans le régime commun. Nous entendons simplement souligner que ces méthodes fiables, fondées sur des critères clairs et objectifs, ont résisté à l'épreuve du temps et que leur abandon sera lourd de conséquences pour les Nations Unies, qui rencontreront notamment davantage de difficultés pour attirer et fidéliser un personnel compétent et motivé.

Nous ne négocions ni nos traitements ni nos conditions d'emploi, pour une bonne part d'entre elles. Lorsque l'on est fonctionnaire international, ces questions ne sont pas de notre ressort; les décisions sont prises par un «groupe indépendant d'experts» relevant de la CFPI ou, sur la base des recommandations de ce groupe, par l'Assemblée générale des Nations Unies ou par le Conseil d'administration du BIT. En contrepartie, les méthodes de calcul applicables à nos conditions d'emploi reposaient jusqu'à présent sur les principes

d'équité et de transparence. Dès lors que l'on s'attaque aux fondements de ces méthodes en poursuivant une politique à courte vue, on risque bien de nuire à la réputation d'indépendance et d'expertise dont jouit la CFPI en ce qui concerne les conditions d'emploi et d'ébranler la confiance de nos collègues envers le système des Nations Unies dans son ensemble.

Soyons clairs. Il n'est pas question de nier la crise financière ni de suggérer que le personnel des Nations Unies ne devrait pas en subir les effets. Les méthodes en question sont déjà assorties de mécanismes permettant de tenir compte des difficultés économiques rencontrées par les Etats membres, mécanismes que nous voyons à l'œuvre aujourd'hui. Nous maintenons qu'en temps de crise il nous faut plus que jamais nous reposer sur ces méthodes dont la fiabilité technique est établie, en ayant recours au dialogue social si des adaptations s'avèrent nécessaires.

A notre humble avis, prendre toute la mesure de la récession actuelle – et s'efforcer d'y remédier – n'empêche pas de voir plus loin que la crise et de songer aux conséquences que toute décision ne manquera pas d'avoir sur l'intégrité du régime commun ainsi que sur la confiance, la motivation et la productivité du personnel.

En un peu plus d'une année, la crise de confiance du personnel des Nations Unies à l'égard du régime commun n'a cessé de s'accroître et s'est traduite par des manifestations à l'occasion de la session de la CFPI, par une grève des fonctionnaires relevant du régime commun en poste au Malawi, par des menaces d'actions collectives dans différentes autres institutions ainsi que par d'innombrables actions en justice.

L'exemple récent du BIT montre clairement que le changement est bien mieux accepté lorsqu'il passe par le dialogue. Même lorsque la crise a imposé des concessions – comme par exemple sur les conditions de voyage –, celles-ci ont reçu un large assentiment du personnel. Pourquoi donc? Parce que le personnel croit aux valeurs de l'OIT; en partie aussi parce qu'il a confiance en son syndicat, qu'il a participé au dialogue et qu'il est convaincu que nous ne pouvions pas conclure de meilleur accord. J'ajoute qu'il croit également à la négociation collective et voit en elle le moyen de trouver des solutions équilibrées et audacieuses, même lorsque les temps sont durs.

Il n'y a pas si longtemps encore, mes prédécesseurs profitaient de leur intervention devant le Conseil d'administration pour réclamer que l'OIT quitte le régime commun des Nations Unies.

Je n'irai pas aussi loin aujourd'hui. Pour autant, si le dialogue engagé en dehors de l'OIT échoue, si l'on persiste à douter de la capacité de la CFPI d'exécuter son mandat en tant qu'organisme technique indépendant et impartial, ou si le fait de participer au système des Nations Unies revient pour l'Organisation à renier le tripartisme et les valeurs qui font sa spécificité, alors il se pourrait bien que nous réitérions notre appel.

Mais plutôt que d'en arriver à de telles extrémités, sans doute est-il temps pour nous tous de revoir la méthode employée pour définir les conditions d'emploi au sein du système des Nations Unies. Si la défiance devait rester de mise pour les organisations, le personnel, voire les Etats membres, il y aurait alors lieu de se demander si le système mis en place il y a près de quarante ans n'a pas atteint ses limites.

Puisqu'il s'agit vraisemblablement de ma dernière intervention devant le Conseil d'administration, et quand bien même cela donnerait du fil à retordre à mon successeur, permettez-moi en guise de conclusion de vous soumettre une proposition concrète, tournée vers l'avenir. Puisque la réforme est le maître-mot au BIT et dans le système des Nations Unies en général, peut-être convient-il de réformer en profondeur la CFPI ainsi que les organismes qui lui sont associés et de repenser les processus décisionnels à l'échelle du système. Et pourquoi dans ce cas ne pas tirer parti de l'expérience des Etats membres eu égard à leurs fonctions publiques? On pourrait de même s'inspirer du fonctionnement du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, au sein duquel les représentants des principaux acteurs tripartites – en l'occurrence le personnel, la

direction et les conseils d'administration – s'emploient à définir des politiques appropriées, avec le concours d'experts et en tenant compte de la conjoncture.

Cela suppose de la clairvoyance de la part des dirigeants et la volonté d'engager le dialogue de bonne foi. Entre les progrès encourageants accomplis dernièrement et le savoir-faire du Bureau en matière de dialogue social, nous avons un certain nombre d'atouts en main pour mener une telle réforme.

Nous sommes convaincus qu'il en va de l'intérêt du BIT et de son personnel ainsi que de la sécurité, de l'intégrité et de l'indépendance de la fonction publique internationale.

Je vous remercie.

PROJET