



Conseil d'administration

346^e session, Genève, octobre-novembre 2022

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

Segment du personnel

Date: 7 octobre 2022

Original: anglais

Onzième question à l'ordre du jour

Amendements au Statut du personnel

Évaluation des fonctionnaires du BIT membres des équipes de pays des Nations Unies

Objet du document

Dans le présent document, le Conseil d'administration est invité à approuver des amendements au Statut du personnel visant à introduire des dispositions sur l'évaluation des fonctionnaires du BIT membres des équipes de pays des Nations Unies. Cette évaluation, effectuée par les coordonnateurs résidents, porterait sur la contribution de ces fonctionnaires à la réalisation des activités conjointes prévues dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable et à l'exécution d'autres engagements et activités convenus au niveau interinstitutions (voir le projet de décision au paragraphe 5).

Objectif stratégique pertinent: Aucun.

Principal résultat: Résultat facilitateur B: Une gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation.

Incidences sur le plan des politiques: L'évaluation, par les coordonnateurs résidents, des fonctionnaires du BIT membres des équipes de pays des Nations Unies s'appuiera sur le cadre de suivi du comportement professionnel actuellement en vigueur au BIT.

Incidences juridiques: Amendements au Statut du personnel.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Amendements au Statut du personnel.

Unité auteur: Département du développement des ressources humaines (HRD).

Documents connexes: [GB.346/INS/8](#).

1. Le cadre révisé de gestion et de responsabilité du système des Nations Unies pour le développement et du système des coordonnateurs résidents des Nations Unies ¹ établit un double système de responsabilité. Selon ce système, le comportement professionnel des membres des équipes de pays des Nations Unies est évalué par leur supérieur hiérarchique, pour ce qui a trait au mandat de leur entité, et par le coordonnateur résident pour ce qui a trait à leur contribution à la réalisation des activités conjointes prévues dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable et à l'exécution d'autres engagements et activités convenus au niveau interinstitutions. Inversement, les membres des équipes de pays des Nations Unies fournissent des éléments d'appréciation au Bureau de la coordination des activités de développement des Nations Unies en vue de l'évaluation du comportement professionnel des coordonnateurs résidents.
2. La participation accrue de l'OIT aux travaux des équipes de pays des Nations Unies permet de mieux faire connaître son mandat et contribue à une meilleure reconnaissance de la valeur inhérente à sa structure tripartite unique. Parallèlement, le cadre révisé de gestion et de responsabilité consacre l'importance du rôle que jouent les syndicats et les organisations d'employeurs en tant que partenaires stratégiques et favorise ainsi leur participation aux analyses communes de pays et aux activités menées au titre des plans-cadres de coopération.
3. Dans la résolution qu'elle a adoptée en 2021 au sujet de l'examen du fonctionnement du système redynamisé des coordonnateurs résidents, et notamment de ses modalités de financement, l'Assemblée générale des Nations Unies a prié le système des Nations Unies pour le développement «de veiller au respect intégral d'un double ordre hiérarchique matriciel bien défini, [et] d'instituer un système d'évaluation et de notation mutuelles et collectives complet» ².
4. Pour que le BIT puisse respecter pleinement la double ligne hiérarchique définie dans le cadre de gestion et de responsabilité, le Statut du personnel doit être modifié. Les amendements proposés à cet effet habiliteront un coordonnateur résident à évaluer le comportement professionnel d'un fonctionnaire du BIT membre d'une équipe de pays des Nations Unies au regard d'un produit convenu reflétant la contribution de l'OIT aux activités prévues dans le plan-cadre de coopération concerné et à d'autres engagements et activités convenus au niveau interinstitutions. Sans préjudice de ce qui précède, l'appréciation du comportement professionnel des fonctionnaires du BIT pour ce qui est de l'exécution du mandat de l'OIT continue d'incomber dans son ensemble aux chefs responsables de ces fonctionnaires au sein du Bureau.

► **Projet de décision**

5. **Le Conseil d'administration approuve les amendements aux chapitres II et VI du Statut du personnel concernant l'organisation du personnel et l'avancement, l'évaluation et le changement de grade, tels que reproduits dans l'annexe du document GB.346/PFA/11.**

¹ Groupe des Nations Unies pour le développement durable, *Management and Accountability Framework of the UN Development and Resident Coordinator System*, 15 septembre 2021.

² Assemblée générale des Nations Unies, résolution 76/4, Examen du fonctionnement du système redynamisé des coordonnateurs résidents, et notamment de ses modalités de financement, *A/RES/76/4* (2021), paragr. 13.

► Annexe

Amendements proposés au Statut du personnel (les passages ajoutés sont soulignés et les parties supprimées sont barrées)

Les amendements figurant ci-après doivent être apportés à la version du Statut du personnel de juillet 2022. Ils entreront en vigueur en janvier 2023.

Chapitre II

Organisation du personnel

[...]

Article 2.3

Chef responsable

a) Tout fonctionnaire fait rapport à un chef qui contrôle son travail et exerce à son égard les fonctions qui sont prévues par le présent Statut. Le chef responsable tient les fonctionnaires au courant de l'opinion que le chef se forme de leur travail.

b) Aux fins du présent Statut, on entend par chef responsable:

- 1) le Directeur général, pour les fonctionnaires qui relèvent directement du Directeur général;
- 2) les Directeurs généraux adjoints et les Sous-directeurs généraux, pour les fonctionnaires qui relèvent directement d'eux;
- 3) les chefs/directeurs d'unités administratives, pour les fonctionnaires employés dans ces unités, à moins que le Directeur général n'ait désigné un autre fonctionnaire comme chef responsable pour une unité administrative subordonnée;
- 4) le fonctionnaire, dont ils relèvent, pour tous les fonctionnaires qui ne sont pas visés aux alinéas 1), 2) et 3) ci-dessus.

Article 2.4

Chef responsable de l'examen technique et coordonnateur résident

1. Pour évaluer le travail d'un spécialiste technique ou d'un spécialiste technique principal employé dans un lieu d'affectation autre que le siège, un chef responsable de l'examen technique communique, conformément à l'article 6.7, paragraphe 1, ses observations techniques, sous la coordination du chef responsable du fonctionnaire. Le chef responsable est le directeur du lieu d'affectation du fonctionnaire. Le chef responsable de l'examen technique de ce fonctionnaire est le directeur de l'unité administrative compétente au siège.

2. Pour évaluer le travail d'un fonctionnaire membre d'une équipe de pays des Nations Unies, le coordonnateur résident, conformément à l'article 6.7, paragraphe 1, procède à une évaluation, au regard des mesures qui ont été définies quant à un produit convenu, de la contribution apportée à la réalisation des activités conjointes prévues dans le plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable et à l'exécution d'autres engagements et activités convenus au niveau interinstitutions. Le coordonnateur résident communique cette évaluation au chef responsable du fonctionnaire afin de contribuer à l'évaluation du comportement professionnel dudit fonctionnaire.

Chapitre VI

Avancement, évaluation et changement de grade

[...]

Article 6.7

Évaluation du travail

1. Le travail et la conduite de chaque fonctionnaire sont évalués sur un formulaire établi par le Directeur général, après consultation du Comité de négociation paritaire. Le chef responsable du fonctionnaire est chargé de procéder à cette évaluation; il peut, selon le cas, recueillir l'avis du supérieur hiérarchique du fonctionnaire, ou de tout autre fonctionnaire sous la surveillance duquel le fonctionnaire a travaillé pendant la période considérée. Conformément à l'article 2.4, le chef responsable de l'examen technique formule des observations techniques pour la période considérée sont communiquées par le chef responsable de l'examen technique ou le coordonnateur résident procède à une évaluation, pour la période considérée, selon le cas. S'agissant des chefs responsables et des superviseurs, les avis des fonctionnaires travaillant sous leur autorité sont pris en compte, selon le cas.

2. L'évaluation est communiquée au fonctionnaire intéressé, qui y appose ses initiales et la renvoie, dans un délai de huit jours après réception, en y joignant telles observations qu'il peut désirer formuler. Sauf décision contraire du Directeur général, ces observations sont classées dans le dossier de l'intéressé, avec l'évaluation. Celle-ci ainsi que toutes les observations qui ont pu être formulées par le fonctionnaire intéressé sont alors transmises au fonctionnaire dont le chef responsable relève, qui peut y ajouter ses observations; dans ce cas, l'évaluation est renvoyée au chef responsable et au fonctionnaire intéressé pour qu'ils apposent leurs initiales. Elle est ensuite transmise au secrétaire du Comité des rapports.

3. Au terme de la période de stage au sens des articles 5.1 et 5.5, y compris toute prolongation de celle-ci, telle qu'elle est prévue à l'article 5.2, le travail d'un fonctionnaire doit être évalué selon un cycle annuel, qui est aligné sur l'année civile, un examen ayant lieu à mi-parcours. Toute période intermédiaire de six mois ou plus entre la fin de la dernière période d'évaluations du stage et le début de l'année suivante fait l'objet d'une évaluation couvrant la période allant jusqu'à la fin de l'année en cours. Toute période intermédiaire de moins de six mois est couverte par le cycle d'évaluation suivant.

4. Les propositions visant à appliquer à un fonctionnaire les dispositions de l'article 6.4 sont incluses dans l'évaluation du travail, selon le cas, et soumises au Comité des rapports par son secrétaire pour examen par ledit comité.

5. Le Comité des rapports peut recommander, le cas échéant, que soient établies ponctuellement des évaluations du travail à titre de mesure de suivi.